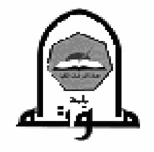


جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة

إعداد الطالبة
رائده عبدالعزيز موافي

إشراف
الدكتور عبدالفتاح صالح خليفات

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلّبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة التربوية قسم الأصول والادارة التربوية

جامعة مؤتة، 2007م

الإهداء

إلى أمي الحنونة .. رعاها ا وحفظها

إلى إخوتي وأخواتي وفقهم ا ،

والى كل من ساهم في هذا الجهد المتواضع .

إليهم جميعاً أهدي نتاج هذا الجهد المتواضع ، مع خالص التقدير والاحترام.

رائدة موافي

الشكر والتقدير

لا يسعني بعد الانتهاء من كتابة هذه الرسالة إلا أن أتقدم بوافر الشكر وعظـيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبدالفتاح خليفات الذي اشـرف علـى هـذه الرسالة، منذ أن كانت فكره. وأولاني جل اهتمامه وتفانيه لما قدمه مـن أراء قيمـة وإرشادات سديدة ، وبنور علمه كشف الغموض الذي اعتراني أثناء الكتابة والبحث، إلى أن خرجت هذه الدراسة إلى حيز الوجود، اشكره جزيل الشكر.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم وساعد في إنجاز هذا العمل وعلـى رأسهم أساتذة قسم الأصول والإدارة التربوية في جامعة مؤته الذين لم يتوانوا عـن تقديم النصح والمشورة والمعلومة القيمة ولأساتذتي أعضاء هيئة تحكيم أداة الدراسة على توجيهاتهم وأرائهم القيمة .

ويشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الكريمـة، على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء قراءتها ومراجعتها وإثرائهـا بملاحظاتهم القيمة.

رائدة موافي

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة

رائده موافي

جامعة مؤتة، 2007

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من(576) عضوء هيئة تدريس، تّم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، واستخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية ، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأساليب الإحصائية التحليلية (معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين المتعدد). وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

1. أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية والقيم التنظيمية، جاءت بدرجة مرتفعة. وأن تصوراتهم لمستوى الأداء الوظيفي، جاء أيضاً بدرجة مرتفعة.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً (الجنسية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة). وكانت الفروق بالنسبة للجنسية لصالح اعضاء هيئة التدريس من الجنسيات الأردنية، وللرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ، والخبرة لصالح 11 سنة فأكثر.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تبعاً(للنوع الاجتماعي، الكلية، الرتبة الأكاديمية). فالنسبة للنوع الاجتماعي كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، والكلية لصالح الكليات العلمية، والرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة أستاذ.
4. وجود علاقة إيجابية بين القيم الشخصية والتنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية.

Abstract

The impact of Personal and Organizational Values on Organizational Performance among Faculty in the Jordanian Private Universities

Raedah Moafie

Mu'tah University, 2007

This study aimsed to investigate the impact of personal and organizational values on organizational performance among faculty in the Jordanian private universities, In order to achieve the aims of this study, a questionnaire was developed and distributed on the study's sample (576) member.

The most significant results of this study were as follows:

1. The perceptions of faculty at Jordanian private universities special values for personal and organizational values, was thier. And perceptions of the level of job performance, also came highly.
2. There were statisticall significant differences in organizational values related to (Gender , college academic rank).
3. Significant There were statisticall significant differences in organizational performance related to (Nationality , academic rank and experence).
4. There was acorrelatiotion between personal and organizational values on performance of faculty members in the Jordanian private universities.

.

الفصل الأول
خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة :

إن التغير المتصارع في جميع مجالاتِ الحياة، يعد من أهم سمات هذا العصر، حيثُ يسير هذا التغير بسرعةٍ مضطردةٍ، سواء أكان ذلك على مستوى الأفراد أو المنظمات، لذا كان من الضروري الاستجابة لهذا التغير في وظائف المنظمات بكافة أنوعها، والاستجابة للتحولات التي تكتسح مجالات الحياة المختلفة.
وسلوك العاملين يتأثر بالقيم والعادات الاجتماعية السائدة، حيثُ تعملُ كضابط وموجه لهذا السلوك، كما تعمل كدليلٍ ومرشدٍ للأفراد في تصرفاتهم، وتؤثر في الأحكام التي يطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء. فالمنظمات التي لديها منظومة قيم ايجابية وواضحة هي القادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصر مليء بالتحديات وتصبح ثقافة التجديد هي الثقافة السائدة فيها. (السالم، والرويح، 1999).

وينظر للقيم من مدلول أخلاقي باعتبارها صفات شخصية، تنشأ في الإنسان وتنمو معه لتصبح عادةً راسخةً تصدر عنها جميع أفعاله، وتكون قيما إيجابية حين تقرن بالفضائل، ويتحرك الإنسان في سلوكه انطلاقا من شخصية ذاتية يتحكم فيها مؤثرات فطرية وأخرى مكتسبة، لذا يكون من السهل على المرء أن يأتي بفعل حسن دون تكلف طالما أنه نشأ وتربى عليه واقتنع به. (الجراري، 2001)

والنظام الإداري لأية منظمة أو مؤسسة خدمية كانت أو إنتاجية، من مجموعة علاقات تنظيمية مترابطة فيما بينها، في البنى والعناصر، ومتفاعلة في النشاط والأداء، بوصفها نظماً فرعية، يتشكّل من خلالها النظام الكلي للتنظيم في المنظمة، كما تتحدد من خلال أنشطتها المتفاعلة مع بعضها العملية التشغيلية الموصلة الى تحقيق الأهداف(العميان، 2004).

ويمثل الأفراد العاملين في المنظمات المختلفة عناصر أساسية لها تأثيراً كبيراً على نوعية وحجم الأهداف التي تسعى تلك المنظمات إلى تحقيقها. كما أن كفاءة

الأداء التنظيمي تتوقف على كفاءة أداء الأفراد باعتبارهم العناصر الموجهة لجميـع العناصر الأخرى في العملية الإدارية.

وينظر للأداء على أنه من العمليات الإدارية الأساسية، ومن المواضيع الحساسة التي لابد من الاهتمام به عند التفكير، والتخطيط لعمليات التطوير في أية مؤسـسة، فمن خلاله تتمكن الإدارة العليا من تصميم وإعداد برامج تطويريـة تتناسـب مـع ظروف المنظمة، واحتياجاتها، وقدراتها الفعلية، وبدون إجراء تقيـيم لأوضـاعها، سيكون من الصعب على المؤسسة إعداد خطط وبرامج مستقبلية مناسبة(العمـايره، 2004).

يعتبر الأداء الوظيفي عصب التطوير الاداري حيث يتم مـن خلالـه تحـسين القدرات الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة مما يجعل نتائج الأداء متماشية وأهداف المنظمة، وتعطيه القدرة على إنجـاز المهـام والواجبـات الموكولة إليه وتطوير قدراته على تحمل مسؤوليات إضافية تحقق له درجة عاليـة من الرضا الوظيفي، وتعطيه القدرة على التكييف مع بيئة العمـل ، وبـذلك يمكـن استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمـر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية للمنظمة.

والجامعات من أهم التنظيمات التي تؤدي دورا فاعلاً وهاماً في عمليات التنميـة باعتبارها بناء تنظيمياً وأكاديمياً علمياً يقوم بإحداث المزيد مـن عمليـات التغيـر الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، وذلك من خـلال رفـد قطاعاتـه المختلفـة بالعناصر الكفؤة والمدربة والمزودة بأحدث المعارف. وهذا يعتمـد علـى كفـاءةٍ وفاعليةٍ أعضاء الهيئة التدريسية المسؤولة عن إعداد وتعليم هذه العناصـر. وممـا لاشك فيه أن كفاءة وفاعلية أعضاء الهيئة التدريـسية تتـأثران بمـشاعرهم تجـاه المنظمات التي ينتمون إليها، ومدى رضاهم عن وظائفهم.(حسن، 2001)

لهذا تركز الاهتمام في هذه الدراسة لمعرفة أثر القيم الشخصية والتنظيمية فـي الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، ويؤمـل من نتائجها أن يتم الوقوف على العوامل المؤثرة في القيم الشخـصية والتنظيميـة،

وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة.

1. 2 مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات عادةً إلى غرس القيم الايجابية في نفوس العاملين لديها الأمر الذي يساعدها على تحقيق أهدافها وإنجاز المهام الموكولة إليها، إذ تعتبر القيم إحدى محددات السلوك الإنساني، فهي تعمل على غرس القيم الايجابية في نفوس العاملين وتزويدهم بالمعايير الأساسية وهي بمثابة موجه لتصرفاتهم وسلوكهم في المواقف اليومية.

وعلى الرغم من اهتمام الجامعات الخاصة الأردنية في رفع وتطوير مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم ومهاراتهم إلاّ أن هنالك صعوبة في قياس مستوى أدائهم الوظيفي، نظراً لغياب المؤشرات القيمية المرتبطة بهم وصعوبة تحديد الإطار القيمي للقيم الشخصية والتنظيمية لهم.

يرى (التويجر، 2003) أن سلوك العاملين يتأثر بالقيم والعادات الاجتماعية السائدة، إذ يصعب فصل سلوك العامل عن المؤثرات الاجتماعية المحيطة به، وتعمل القيم كضابط لسلوك العاملين فهي التي توجه سلوكهم، كما تعمل كدليلٍ ومرشدٍ للأفراد في تصرفاتهم، وتؤثر في الإحكام التي يطلقونها على المواقف والإحداث والأشياء، وحيث أن القيم الشخصية والتنظيمية تعتبر أحد العوامل المؤثرة على أداء العاملين؛ لذا فان مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل التالي: ما علاقة القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.

1. 3 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى معرفة العلاقة بين القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، كما تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. تكوين إطار نظري للتعرف على مفاهيم كل من القيم الشخصية والتنظيمية

والأداء الوظيفي وما يرتبط بها من مفاهيم .

2. التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة نحو القيم الشخصية والتنظيمية.
3. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.
4. تحديد العلاقة بين القيم الشخصية والتنظيمية في الأداء الوظيفي لدى أعـضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.

1. 4 أهمية الدراسة

تنبثقُ أهمية الدراسة من الأهمية المتزايدة للقيم في حياة المنظمات والأفـراد. إذ أن لها تأثيرٌ واضحٌ في خط سير العمل في المنظمة، وفي تحقيق أهدافها بفاعليـة، وفي تعاظم قدراتهم على الأداء.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

1- إلقاء المزيد من الضوء على القيم الشخصية والتنظيمية لدى أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والتي تعد المرتكـز الـرئيس لأي إصلاح تنظيمي على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

2- إضفاء المزيد من الفهم عن طبيعة القيم الشخصية والتنظيمية وأهميتهـا فـي حياة المنظمات، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال نتائجهـا التي توضح للمنظمات أهمية التوفيق بين أهدافها وأهداف أفرادها وما يحققه ذلك من نجاح وتقدم للمنظمات.

3- تساعد الدراسة في تقديم معلومات عن الأداء الوظيفي مما يـساعد القيـادات الإدارية معرفة جوانب التغيير المطلوبة في نوعية البرامج والخدمات التـي تعمل على تحقيق الإشباع والأداء.

4- تعزيز ميدان الدراسات والبحوث بدراسة قد تكون مرجعا مهما للأكـاديميين والباحثين في موضوع القيم الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

1. 5 أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيـة الخاصـة للقيم الشخصية والتنظيمية؟
2. ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)، للقـيم الشخصية والقيم التنظيمية تعزى للمتغيرات الديمغرافيـة لأعـضاء هيئـة التدريس(الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) للأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية لأعضاء هيئة التـدريس(الجـنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟
5. هل هناك علاقة ارتباطيه بين أبعاد متغيري الدراسـة المـستقلين (القـيم الشخصية والقيم التنظيمية) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التـدريس فـي الجامعات الخاصة الأردنية؟

1. 6 التعريفات الإجرائية

تم تعريف متغيرات وأبعاد الدراسة إجرائياً على النحو التالي:

القيم الشخصية: ويقصد بها درجة القيم التي تدل على خصائص فـي الأشـياء والمتمثلة في الاهتمامات والمعايير والأحكام والضوابط التي تحرك وتضبط وتوجه السلوك الإنساني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصـة، وتكـون مرجعاً لهم في تصرفاتهم وعلاقاتهم، وهي ذات صلة بالشخـصية ومكـون مـن مكوناتها، وتترتب هذه القيم داخل النفس الإنسانية بشكل هرمـي، وتختلـف مـن شخص لآخر، وتتأثر بالتنشئة الاجتماعية للشخص، وتتميز بالثبات النـسبي القابـل للتغيير مع مرور الزمن وحسب قوة العوامل المؤثرة فيها(التويجر، 2003).

وتعرف القيم الشخصية إجرائياً: قياس درجة استجابة عضو هيئة التدريس فـي الجامعات الأردنية الخاصة للاتجاهات والأفكار التي تتكون لديهم، وتجعلهم يميلون

للبحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب المعرفة، ورغبـتهم فـي الحـصول علـى المنفعة، واهتمامهم بالمظاهر المرتبطة بالجمال، وتجسيد قيم المشاركة في المناسبات والأنشطة الاجتماعية، واهتمامهم بالجوانب الروحية والمعنوية، والإيمان بالغيبيات بعيداً عن الماديات ، وتم قياسها من خلال استبانة طورتها الباحثة لهذا الغرض .

القيم التنظيمية: ويقصد بها القيم والمبادئ الـسائدة فـي الجامعـات الأردنيـة الخاصة والتي تعبر عن فلسفتها، وتظهر في التشريعات والـسياسات والإجـراءات النافذة التي تحكم علاقاتها مع عناصر البيئتين الداخلية والخارجية، ومـن خـلال سلوك العاملين في تعاملهم مع بعضهم البعض ومع الآخرين(التويجر، 2003).

وتعرف القيم التنظيمية إجرائياً: قياس درجة استجابة عضو هيئة التدريس فـي الجامعات الأردنية الخاصة للمعتقدات والمبادئ والمعايير التي تراعـي وتخاطـب الجوانب الإنسانية والاجتماعية لديهم. والرغبة بان تتصف هذه المبادئ بدرجة من المصداقية والصراحة، والتوقع بان لا يكون هناك اختلاف بين ما يقوله الـشخص وما يفعله، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وطرح أفكارهم ووجهات نظرهم وتفويضهم بعض صلاحيات في عملية صنع القرار واتخاذه، وإعطاء كل ذي حـق حقه، ومكافآتهم دون تمييز ، وإقامة علاقات طيبة معهم ، والاهتمـام بمـشاكلهم ، ومناسباتهم ، والشعور بالأمن الوظيفي لديهم ، ومعاملتهم جميعا أمام القانون سواء، وإتباع منهج يرتكز على الوضوح ، واهتمام الجامعات الخاصة وترحيبها بالأفكار والأساليب الجديدة والمفيدة لتطبيقها في أداء العمل، وتشجيع أعضاء هيئة التـدريس على أسلوب التفكير والنظر للأشياء والأعمال التي يقومون فيها بطرق جديدة وغير مسبوقة .

الأداء الوظيفي: ويشير هذا المتغير إلى مجموعة السلوكيات الإدارية المعبـرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيـذ، والخبـرة الفنيـة المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مـع بقيـة أعـضاء المنظمـة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحـو الاسـتجابة لهـا بكـل حرص(الحوامده، 2004).

ويعرف الأداء الوظيفي إجرائياً: قياس درجة استجابة عضو هيئة التدريس فـي

الجامعات الأردنية الخاصة للمهام والواجبات والسلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال تحديث الأهداف التنظيمية وإنجاز الأعمال والعلاقة بين الزملاء والرؤوساء ، والانتماء إلى روح المجموعة داخل الجامعة ، وتوفير المنـاخ الـذي يشجع على تحسين الأداء ، وإعطائهم الفرصة في صنع القرارات ، والحصول على حقائق أو بياناتٍ محددةٍ، من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أدائـه لعملـه ومسلكه، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية ، للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل.

الفصل الثّاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2. 1 الإطار النظري

حظي موضوع القيم باهتمام الكثير من الباحثين والممارسين، إذ أن الاهتمام بالقيم الشخصية والتنظيمية يولد شعور لدى العاملين بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لرفع مستوى الأداء والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المنشودة.

مفهوم القيم :

كل مجتمع له إطاره القيمي الخاص الذي يشترك فيه أبناء مجتمعه، وليس معنى هذا أن أبناء المجتمع صور متشابهة، فواقع الأمر أن لكل فرد إطاره القيمي الخاص الذي يميزه عن غيره ، ولكن المقصود أن يبنى أفراد المجتمع الواحد بعض القيم المشتركة التي تشعرهم بالانتماء لبعضهم البعض رغم نقاط الاختلاف المتعددة بينهم، ورغم أن القيم ذات ثبات واستمرار نسبي ، فهي قابلة للتغيير نتيجة للتفاعل المستمر بين الفرد والبيئة، وليس معنى ذلك أن القيم تتجاوب تماماً مع الجماعات المختلفة، فالواقع أن كثيراً من المشاكل الاجتماعية ينبع من عدم تجانس قيم الجماعات المختلفة بالمجتمع الواحد.

ويرى الدقس (1990) أن القيم محطات ومقاييس نحكم بها على الأفكار والأشخاص والأشياء والأعمال والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية من حيث حسنها وقيمتها أو من حيث سوئها وعدم قيمتها وكراهيتها أو في منزلة معينة بين هذين الحدين .

وتعد القيم أحد المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي ، فهي نتاج الاهتمامات ونشاط الفرد والجماعة ، فالأفراد يتمايزون ويختلفون ويكتسب كل منهم قيما تهيمن على حياته نتيجة خبراته الخاصة . كونكلين وآخرين(Conklin, Jones., & Safrit, 1992)

ويذكر سميث (Smith , 1994: 679) إلى أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير

باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية أو جمالية.

ويشير(محمد، 2001) إلى ان القيم تعبر عن دوافع الفـرد ويتحـدد بموجبهـا اهتمامات الفرد ورغباته عن تلك الأشياء والمواقف والأشخاص بحيث يقوم كل ذلك في ضوء القيم المتكونة لدية ، فالصدق مثلا قيمة يحملها كل فرد معان وأوصـاف مختلفة. اذ قد يكون الصدق لدى فرد ما أسلوبا لكسب فوائد ما وهكذا نجد ان لكـل فرد ترتيبا معينا للقيم حسب قوة كل منها عند بناء التفصيلات التي يقـدرها الفـرد، اكان صريحا او ضمنيا بحيث يصبح التنظيم القيمي للشخص موجها لنشاطة وهـدفا ما يسعى الية.

ويعرف مارشال(Marshll, 1992) القيمة بأنها : معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين عدة بدائل ، في مواقف تتطلب قرارا ما أو سلوكا معينا.

أما ماريليسا(Marialisa, 1994) فيعرف القيم بأنها : المفاهيم التي يتبناها الأفراد لتحديد ما هو مرغوب فيه مما يؤثر في عمليـة انتقـائهم واختيـارهم للمثيـرات الخارجية.

وهناك من عرف القيم على أنها تلك الحالة من الدافعية ، التي تشير إلى المعايير الشخصية والثقافية ، أو هي التوجه الاختياري نحو التجربـة ، وتحـوي الالتـزام العميق أو الرفض الذي يؤثر في نظام الاختيار بين بدائل ممكنة الفعـل (قحطـان، 2002) .

وعرفتها(استيتية، وصبحي ،2002: 113) بأنها "مجموعـة أفكـار ومبـادئ يكتسبها الفرد في بيئته الاجتماعية وهو يؤمن بها ويتذوقها وتشكل فـي مجموعهـا النسق القيمي الذي يحكم سلوكيات الفرد وممارساته ويساعده في التكيف مع بيئتـه الاجتماعية، بمعنى أن القيم عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية تتسم بالعمومية نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة وهي تعبر عـن درجـة التفضيل التي ترتبط بالأشخاص أو المعاني أو أوجه النشاط " .

ويشير(الصمدي، 2003) إلى أن مفهوم القيمة حالة عقليـة ووجدانيـة يمكـن تعريفها في الأفراد والجماعات والمجتمعات من خلال مؤشـرات هـي المعتقـدات والأغراض والاتجاهات والميول والطموحات والسلوك العملي وتدفع الحالة العقليـة

والوجدانية صاحبها إلى أن يختار بإرادة حرة واعية وبصورة مكررة نشاطاً إنسانياً يتسق فيه الفكر والقول والعقل- يرجحه على ما عداه مـن أنـشطة بديلـة متاحـة فيستغرق فيه. ويسعد به ويحتمل فيه ومن أجله أكثر مما يحتمـل فـي غيـره دون انتظار لمنفعة ذاتية.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن التوصل إلى مفهوم واضح للقيم على أنهـا أداة ضبط لسلوك الأفراد والجماعات يتم من خلالها تحديد ما هو صحيح وما هو خلاف ذلك .

خصائص القيم

في الوقت الذي تعد فيه القيم من خصائص الأشياء فإنّها هي الأخـرى تتميـز وتتعدد أنواعها وتصنيفاتها ، حيث يرى (العميان، 2002) أن القيم ترتبط بالإنسان والنفس البشرية، وهي ليست من المحسوسات، لذلك لا يمكن قياسها كالموجودات. ويمكن أن تترتب ترتيباً هرمياً، بحيث تسيطر بعضها على غيرها أو تخضع لهـا. فهي من الأمور المرغوبة، والمألوفة اجتماعياً لدى أفراد المجتمـع لأنّهـا تـشبع حاجاتهم وتلبي طموحاتهم، وتحقق غاياتهم. وتتمتع بصفة الإلزام في حال الإيمـان بها، بسبب سياسة الثواب والعقاب التي تقوم عليها.

وتتميز القيم بخصائص من أبرزها :

1 – الهرمية : أي أنها تترتب حسب الأهمية والتفضيل لكل فرد ، وعلى هذا يمكـن القول أن لدى كل فرد نظاماً للقيم يمثل جزءاً من تكوينـه النفـسي الموجـه لسلوكـه(الحياري ، 1999) .

2 – الثبات النسبي: إذ ليس من السهل تغيير القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الأفـراد (عواد ،1995) .

3 – إنها معيارية ، تحدد المقبول أو المرفوض من الـسلوك (الـسالم والـرويح ، 1999)

4 – إنها مكتسبة، ترتقي بتأثير العقيدة الدينية ، والتوجهات الأخلاقيـة ، والعوامـل التربويـة والمعرفيـة، وتتـأثر بالعوامـل الاجتماعيـة والمـؤثرات البيئيـة (النبهان،2001)

5 – إنها ذات صبغة اجتماعية ، فهي تنطلق من إطار اجتماعي محدد ، وعلـى أساسها يتم الحكم على سلوك الأفراد ، لأنها تنـال قبـولا مـن المجتمـع (الخاف، 1996) .

أهمية القيم :

تنبع أهمية دراسة القيم في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته وتحديـد غاياتـه وأهدافه ووسائل تحقيق هذه الغايات، وإيجاد معيار تفضيلي يمثل إطـاراً مرجعيـاً يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة والخاصة وبالتالي تعمل على ضبط سلوكه وتوجيهه فالأمانة قيمة إذا تبناها الفرد وجهت سلوكه ضد الغش، والصبر قيمة توجه السلوك نحو تحمل الشدائد ومقاومة الضعف البشري.

وتقوم القيم بدوراً كبيراً في تنمية المجتمع ، فالتنمية عمادها العقـل والتخطـيط والإبداع ، فالقيم العلمية المتمثلة في التفكير والتخطيط والطموح والاجتهاد وغيرهـا هي السبيل إلى تنمية المجتمع وازدهاره والارتقاء به .

ويرى (النوري، 1999) أن أهمية القيم تظهر من خلال: الدور المهـم الـذي تلعبه القيم في دراسة الإدارة من خلال أسلوب المقارنة الثقافية والاجتماعيـة بـين المنظمات. وتعمل القيم الإيجابية على تعزيز الدافع نحو القيام بالعمل.

وتظهر أهمية القيم من خلال :

1 – تأثيرها على القرارات التي يصدرها الأفراد ، وعلى درجـة مـشاركتهم وابتكارهم (الشيخ، 1997).

3 – تأثيرها على إدراك الفرد ودوافعه ، باعتبارها محـدداً أساسـياً لجوانـب الشخصية(الخضرا واخرون، 1995) .

4 – استخدامها كمعايير مرشدة لسلوك الفرد والجماعة ، يحتكمون إليهـا عنـد تقييم سلوكهم وسلوك الآخرين (العميان ،2002) .

5 – وتبدو أهمية القيم في حياة الفرد والمجتمع واضحة عندما ندرك أن السلوك الاجتماعي في جوهره يقوم على أساس مبدأ النظام الذي يحكم العلاقات بين الناس فالقيم تلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق الانسجام بين الفرد والمحيط

الاجتماعي الذي يتعامل معه(الطويل، 1999) .

تتناول هذه الدراسة نوعين من القيم:

أولاً: القيم الشخصية

تُعرف الشخصية، على أنّها :التجميع النهائي أو المحصلة العامة لكـل الـدوافع والعادات والاهتمامات والميول والإحساسات والمثل والآراء والمعتقدات سواء كانت موروثة أو مكتسبة وكما تنعكس على سلوك الإنسان وتفاعله فـي بيئتـه.(ذيـاب، 1996)

والشخصية هي الصفة والخلق وحقيقة وجود الإنـسان متميـزاً عـن الأشـياء الأخرى(المعايطة، 2000). وهي جميع الصفات والخصائص التي تجعل الفرد كما هو وتميزه عن الأفراد الآخرين(وحيد، 2001).

وتُعد القيم من أهم مكونات الشخصية، لذلك فهي تعمل على تشكيل الكيان النفسي للفرد، من خلال قيامها بخمس وظائف أساسية(الطويل، 1999) كما يلي:

1- أن القيم تزود الفرد بالإحساس بالغرض مما يقوم به وتوجهه نحو تحقيقه.
2- تهيئ الأساس للعمل الفردي والعمل الجماعي الموحد.
3- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين.
4- تمكّن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود الفعل.
5- توجد لديه إحساس بالصواب والخطأ.

والقيم واحدة من خصائص الفرد الشخصية، ومن الطبيعـي أن يكـون لكـل شخصية قيمها الخاصة التي تميزها عن غيرها من الشخصيات(الشيخ، 1997).

والارتباط بين القيم والشخصية ارتباط وثيق فالشخصية الإنسانية تشمل على قيم مرتبطة بالبعد المادي، وقيم مرتبطة بالبعد العقلي ، وقيم مرتبطة بالبعد الوجـداني، وقيم مرتبطة بالبعد الاجتماعي ، وقيم مرتبطة بالبعد الجمالي ، وقيم مرتبطة بالبعـد الروحي(الهيتي، 2004).

ولدراسة القيم الشخصية فقد تم اعتماد تصنيف سبرانجر (Spranger) والمشار له في دراسة (التويجر، 2003) وهو من أكثر تصنيفات القيم شيوعاً، حيث صنفت فيه

القيم إلى ست مجموعات هي:

1- القيم الدينية:

هي مجموعة القيم التي تميز الفرد بإدراكه للكون، ويعبر عنها اهتمـام الفـرد وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة، فهو يرغب في معرفة أصل الإنسان ومـصيره، ويؤمن بأن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، ويحاول أن يـربط نفـسه بهذه القوة، ويتميز معظم من تسود لديه هذه القيم بالتمسك بالتعاليم الدينية. (العديلي، 1995)

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على الإنسان أياً كان. وتقـوم هذه القيم على مبدأ احترام الآخرين في آرائهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم

والقيم الدينية هي أرفع القيم لأنه تنبع من إيمان الفرد بديانة معينة وتطبيق تلـك الديانة بإتباع أوامرها وتجنب نواهيها (العميـان ، 2005) ، كمـا أن الـديانات السماوية الثلاث تعتبر ديانات قيم، فالإسلام دين السلام، والمسيحية دين المحبـة، واليهودية دين تشريع. (النبهان، 2001)

2- القيم السياسية:

هي مجموعة القيم التي تُميز الفرد باهتماماته بالبحث عن الشهرة والنفـوذ فـي مجالات الحياة المختلفة، وليس بالضرورة في مجال السياسة، ويتميز الفـرد الـذي تسود لدية هذه القيم بدوافع القوة والمنافسة والقدرة على توجيه الآخرين والتحكم في مستقبلهم(الصمدي ،2003).

وتتمثل هذه القيم في الالتزام بالأهداف والمصلحة العامة، واحترام سيادة القانون، والمشاركة المسؤولة. وهي الاطار الذي بواسطته تتطلع وتقـاد المجموعـة نحـو أهدافها(الطويل، 1999).

وأساس هذه القيم هو القوة التي تعكس شخصية الفرد الـذي يـسعى للـسيطرة والتحكم في الأشياء ، والتأثير بالآخرين ؛ مما يجعله قائداً وموجهاً لهم (العميـان ، 2005).

3- القيم الجمالية:

وهي مجموعة القيم التي تميز الفرد بالاهتمامات الفنية والجمالية وبالبحث عـن الجوانب الفنية في الحياة، وتجعل الفرد يحب التشكيل والتنسق، وتسود هـذه القـيم عادة لدى أصحاب الإبداع الفني وتذوق الجمال.

وهذه القيم تشير إلى جاذبية الأشياء وقيمتها والاستمتاع بالشيء هو الذي يضفي عليه قيمته الجمالية(سنو، 1997). وهي محـصلة تفاعـل ذات الإنـسان داخليـاً وخارجيـاً مع البيئة ومـع الآخـرين.(ذياب، 1996)

4- القيم الاجتماعية:

وهي مجموعة القيم التي تميز الفرد باهتماماته الاجتماعية، وبقدرته على عمـل علاقات اجتماعية، والتطوع لخدمة الآخرين، ويتميز الفرد بقدرته على العطاء مـن وقته وجهده وماله لخدمة المجتمع، ويغلب على سلوكه الود والشفقة والإيثار(وحيد، 2001).

والقيم الاجتماعية هي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على المجتمع. وتحكم الفرد بما يحيط به، وتقوم على أساس التعاون والتراحم والتواصل والتـوادد والتضحية والعطاء وحب الآخرين. وتظهر هذه القيم في بنـاء الثقـة بـين أفـراد المجتمع وحفظ أملاك الآخرين والمشاركة بالعمل الاجتماعي، وهـذا كلـه وغيـره يحتاج إلى تدريب وتعلم بالأسوة ممن يحملون هـذه القـيم، (اسـتيتية، وصـبحي، 2002).

تتكون هذه القيم نتيجة اهتمام الأفراد وميولهم نحو إقامة العلاقات الإنسانية مـع الآخرين، ويحكم هذا النوع من القيم علاقات الفرد بأفراد مجتمعه الذي يعيش فيـه وهذا يتطلب منه مشاركة الآخرين في مشاعرهم ومناسباتهم ومشاكلهم.

5- القيم الفكرية:

وهي مجموعة القيم التي يعبر عنها اهتمام الفرد بالعلم والمعرفة والـسعي وراء القوانين التي تحكم الأشياء بقصد معرفتها، ومن الأفراد الذين تبرز عندهم هذه القيم: الفلاسفة، والعلماء، والمفكرين.

والقيم الفكرية تعبر عن اهتمامات واتجاهات الفرد العقلية أو الفلسفية، وتدل هذه القيم على اهتمام الفرد بالبحث عن الحقيقة وأسباب حدوثها بشكل منطقي ومـنظم، وتظهر هذه القيم مقدرة الفرد على جمع المعلومات والتحليل(عبد ا ، 1988).

6- القيم الاقتصادية:

هي مجموعة القيم التي تُميز الفرد بالاهتمامات العملية، وتجعله يعطي الأولوية لتحقيق المنافع المادية.

وتركز هذه القيم على الجوانب والأهداف الاقتصادية في شخصية الفرد، والنفع المادي الناتج عنها، وتعبر عن النظرة الشخصية المادية للأفراد، وبموجبهـا تقـوم العلاقات بين الأفراد بهدف المصلحة المادية، وتزداد قوة هذه القيم ورسوخها بازدياد الفوائد المادية المتحققة من هذه العلاقات(التويجر، 2003) .

ثانياً: القيم التنظيمية:

تُعد القيم التنظيمية من العناصر الأساسية لثقافة المنظمات، أو ما يطلـق عليهـا الثقافة التنظيمية، وهي بذلك تُوفر إطاراً مهما لتوجيه سلوك الأفـراد والجماعـات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الـذي يراقـب أفعال الفرد وتصرفاته. فالقيمة هي ما يعتبره الفرد مهماً، وذا قيمـة فـي حياتـه، ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً، ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم، (حريم، 2004).

وتتمثل هذه القيم بمدى الاستعداد والقدرة على إقناع الآخرين وجعلهـم يتبعـون وينفذون الأوامر والتعليمات طواعية دون إلزام قانوني وذلك لاعتـراف العـاملين التلقائي بقيمة القائد وقدرته في التأثر على أفعال الآخرين بقصد تحقيـق الأهـداف والنظم كرنتير وكينكي ، (Kreither , Kinicki, 1992) وأن يكون معبراً عن آمـال وطموحات العاملين .

وتمثل القيم التنظيمية الجانب غير الملموس للمنظمة، والجوهر الحقيقي لتماسك التنظيم، وتعبر عن الالتزامات الأساسية للأفراد تجاه منظمتهم(البدري، 2002).

ويعرفها (العميان، 2002) على أنّها القيم السائدة في مكان العمـل أو بيئتـه،

والتي تتبناها المنظمة، ويتوقع من أعضائها الالتزام بها، حيـث تعمل على توجيه سـلوك العامليـن ضمـن الظروف التنظيميـة المختلفة.

ومن أهم العوامل المؤثرة في تشكيل القيم التنظيمية، الأساس القانوني الذي تقوم عليه المنظمة والمتمثل في الأنظمة والقوانين التي تحكم عمل المنظمة وعلاقاتها مع الآخرين. (العواملة، 1993)

ويرى الطويل (1999 ، 305-306) " أن تقدير القيادي لجهود العاملين معه وملاحظاتهم و مكافأتهم يعزز فيهم الانتماء للعمل ويوصلهم إلى مرحلة متقدمة مـن الرضا عن أنفسهم، ويدعم تقديرهم الإيجابي لمنظمتهم مما يعمق دافعيتهم للاستمرار في العمل، والعطاء وعدم التوقف أو التراجع، وهذا يترتب عليه اندماج الإداريين مع العاملين في منظماتهم، وأن لا تقتصر إدارتهم لمنظماتهم على التقوقع في مكـاتبهم بعيداً عن التفاعل مع العاملين و معهم بهدف تفهيمهم وإرشادهم و توثيـق العـرى معهم وإشعارهم بأن عملهم موضع متابعة وتقويم، مثل هذا يحتاج إلى قيادي يتـسم بالحنكة والذكاء إذ يجمع القائد بين احترامه للعاملين كعناصر بشرية وإشعارهم أيضا أن المنظمة لها أهداف تسعى إلى إنجازها وتحقيقها، كما للفرد أهداف يريد تحقيقها، وهذا ما ينجم عن ضرورة الموازنة بين احترام الفرد لذاته وتجاوبه مـع متطلبـات دوره".

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تحديد مجموعة من القـيم التنظيميـة، ذات المحتوى المتكيف إنسانياً وبيئياً تتناسب مع اهتمام وميول أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وتمثل الجوهر الحقيقي لتماسك التنظيم، وتعبـر عـن الالتزامات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس تجاه جامعاتهم هي على النحو الآتي:

1. الثقة:

يعد توفر جو من الثقة التنظيمية متطلباً لإدارة المنظمات بفاعلية وكفاءة عاليـة، لذلك يرى غراهام وآخرون(Graham, Deanne. Den, 2006) أن شعور العـاملون بثقة المدير يؤدي إلى شعورهم بالارتياح، وارتفاع روحهم المعنوية، ورضاهم عـن العمل وولائهم للمنظمة ليـنعكس ذلـك إيجابيـاً علـى أدائهـم. إرول وآخـرون

(Errol. Joseph, Bruce. Winston, 2005) فيرون أن الثقة التنظيمية علـى أنهـا: نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة التي تؤدي إلى الوصول إلى حد من المعقولية في الوعود يمكن الاعتماد عليها. أما تيلر(Tyler, 2003) فيعرف الثقة على أنها: العلاقة بين المدير وموظفيه وقدرة المدير على توفير محيط آمن لدى الموظفين. ويعـرف ميغن وايني(Megan &, Wayne ,1998) الثقة على أنها: المبادئ التي تـسهم فـي توفير وبناء جو من الثقة في المنظمة، وتمكّن من توظيف ما يتمتع به المدير مـن صفات ومهارات وقدرات لتحقيق أهداف المنظمة.

والثقة تمثل جانب آخر من جوانب ممارسة العدالة بين الناس، فـالإدارة التـي تتعامل مع كافة الموظفين بروح العدالة والأنصاف تكون موضع ثقـة، هـذا مـن جانب. ومن جانب آخر، فإن تمتع الرؤساء بالثقة بأنفسهم يجعلهم يتحلون بقدر كبير من التسامح والتقدير والتفهم للناس، الأمر الذي يمكنهم من مساعدة الموظفين علـى التغلب على جوانب ضعفهم وتطوير مهاراتهم بحيث يصبحوا راضين عن عملهـم ومقتنعين به، وهؤلاء الرؤساء هم الجديرون حقاً بأن يعمل المرء تحـت إشـرافهم ويمنحهم ثقته. (عواد ،1995)

2. الاهتمام بالموظفين:

يعد الإداري الذي يملك القيم الإيجابية ، ويحولها إلى سلوكٍ ديموقراطي، ممـا يجعله يهتم بالعمل والعاملين على حدٍ سواء ، ويـشركهم فـي صـنع القـرارات، واتخاذها ، مما يولد في نفوسهم حباً وولاء للعمل والمنظمة (غرايبة، 1992) .

ونرى كثيراً من المنظمات التي لديها فلسفةٌ قوية لرعاية الموظفين ، والاهتمـام بهم قد لاقت كثيراً من النجاح في تحقيق أهدافها المنـشودة.(فرانـسيس وودكـوك، 1995)

وقد أشار سير(Seers, 1989) إلى أن الأفراد من خلال تفاعلهم اليومي في مجال العمل يقومون بتحديد أدوار كل منهم في المجموعة التي ينتمون إليها ، وقد يـؤدي هذا إلى زيادة التفاعل بـين الأفـراد وزيـادة فرصـة تبـادل الأدوار والأفكـار والملاحظات والمعلومات ، وردود الأفعال ، وبالتالي قد يؤثر في قدرة الأفراد فـي

ابتكار وإبداع أفكارا ابتكارية جديدة .

واعتبر (سباعنه ، 1999) ، بأن الادارة يجب أن تحفظ كرامة العـاملين فـي المنظمة ، وأن يتلقوا معاملة طيبة ، وأن يتم إشباع حاجـاتهم النفـسية والماديـة ، والاجتماعية.

ويؤدي الاهتمام بالعاملين وطبيعة العلاقة مع الإدارات العليا دوراً مهمـاً فـي تحسين الأداء الوظيفي نتيجة للتعامل اليومي بين العـاملين، كـون هـذا التفاعـل الجماعي المستمر بينهم ، والتعاون القائم على أساس المحبـة والتفـاهم والمـساندة يشجع في تبادل الآراء والمقترحات وإغنائها بمزيد من الأفكار والحلـول المبتكـرة لمشاكل العمل.

3. المشاركة في صنع القرارات

يعد التوصل إلى القرار السليم هو جوهر ولب عملية المـشاركة، فالأصـل أن المنظمة تعمل على تفعيل عملية المشاركة من أجل التوصل إلـى القـرار والحـل السليم. وحتى يتم التوصل إلى هذا الهدف لا بد أن تتم عملية المشاركة فـي ظـل أجواء صحية، حيث يكون الهدف منها هو التوصل إلى القرار الـسليم ولا تكـون مجرد إجراء شكلي لإضفاء شرعية على قرار تم اتخاذه مسبقاً من قبل الإدارة العليا.

وتعتبر المشاركة عملية مهمة تساهم في التوصل إلى القرار السليم، وتؤثر عملية المشاركة على عملية اتخاذ القرار بدءاً من تحديد المشكلة، ولغاية مرحلة الوصـول إلى القرار، حيث يشارك العاملون في الإدارة في تحديد المشكلة وجمع المعلومـات ومناقشتها وتحليلها، وبعد أن يتخذ المدير القرار المناسب فإن دور العاملين لا ينتهي عند المشاركة في صنع القرار بل قد يمتد كذلـك إلى تنفيـذ القـرار، "وتعتبـر مشاركة الجماعة في اتخاذ القرارات الوسيلة المناسبة لنجاح القرار وسهولة تطبيقه. وذلك لأن مشاركة المجموعة في عملية اتخاذ القرار تعني أنهـا تتفهمـه وتـساهم بالتالي في تطبيقه".(الخضرا وآخرون،1995: 486).

واعتبر (العلاق، 1999: 154) " إن عملية اتخاذ القرار لا تنتهي بانتهاء خطوة اختيار أفضل حل بديل، فالعملية في الحقيقة لا تتم بواسطة المدير ولكـن بواسـطة

آخرين، وهؤلاء الآخرون يحتاجون إلى ترغيب، وتحفيز مـادي ومعنـوي للتنفيـذ الفعال، ويحتاجون إلى من يشعرهم بأن القرار هو قرارهم، ولـن يـأتي ذلـك إلاّ بإشراكهم في عملية اتخاذ القرار".

وترى(الكفاوين، 2005) ضرورة إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات التـي تؤثر فيهم أو في أعمالهم، وذلك ضماناً لوضوح الرؤية وتبادل الرأي، ولـضمان تعاونهم والوصول إلى قرارات أكثر صحة وأبعد عن الخطـأ، إذن أن المجموعـة أقدر على النظر إلى المشكلة المطروحة من جوانب متعددة من الفرد الذي كثيراً ما يسيطر عليه فكرة، أو جانب من القضية تحول بينه وبين الرؤية الواضحة للجوانب الأخرى.

وفي المنظمات التي تؤمن بالإدارة بالقيم يتطلب اتخاذ القرار فيها مشاركة جميع الأطراف التي يعنيها القرار مباشرة.(بلانكارد وكونور، 2000) .

وعملياً تختلف درجة المشاركة باختلاف نمـط الـسلوك الـديمقراطي للقائـد وباختلاف نوع القرارات المراد اتخاذها، وتمنح المشاركة حرية التعبير عـن آراء العاملين وشعورهم بأهميتهم واعتراف الآخرين بهم، إضافة إلى خلق المناخ المناسب الذي يشجع على التغيير والثقة المتبادلة بـين القيـادة والعـاملين وبـين المنظمـة وجمهورها. (كنعان، 2003)

4. قيم الفريق

يعد مفهوم فريق العمل من المفاهيم المهمة في حركـة المنظمـات المعاصـرة وكيفية تأديتها لمهامها وتحقيقها لأهدافها استناداً إلـى تحقيـق مفهـوم المـسؤولية الجماعية والخروج من الطابع الفردي والاجتهادي في السلوك إلى الطابع الجماعي وكذلك يعتبر مدخلاً حديثاً ومتطوراً في تحسن أداء العاملين في المنظمات الإدارية من خلال الانتقال من رتابة النشاط إلى كفاءة وجودة المخرجات.

حيث يرى سويل(Swell, 2005) أن فرق العمل ليست أداة تقنية فقط وإنما هـي نتاج ورمزية وتحقيق ذات ووجدانية وذلك من خلال نظرته إلى أن فرق العمل هي مجموعة من الأفراد الذي تنهار فيه مجموعة العمل الرسمية وغير الرسـمية وهـو

الأسلوب الأوحد والأمثل للتعامل المعياري عن طريق التعامل والمـشاركة الفعالـة وتحسين الإنتاجية وتحقيق الذات و إعادة تنظيم مكان العمل .

بينما يركز مونتيز مورينو وموررلز(Montes, Moreno & Morales, 2004) على التماسك في العمل الجماعي من خلال رؤيته بان فرق العمـل هـي عبـارة عـن مجموعة من الأفراد المتماسكين مع بعضهم البعض والـذين لـديهم سلـسلة مـن القدرات التكميلية من حيث المسؤولية والالتزام والتعاون مع بعضهم الـبعض مـن خلال أطر وأساليب وأهداف واضحة للجميع.

ويصف بير ويستون(Byer & Weston, 2004) فرق العمل بأنها أنظمة وذلك من خلال رؤيته الى أن فرق العمل هي مجموعة من الناس الذين يشكلون نظامـاً مـن الكيانات المترابطة والتي يتقاسم أعضائها هدفاً مشتركاً، حيث أن جميع الفرق تكّون أنظمةً مفتوحةً تؤثر وتتأثر بيئتها وأنها تتميز بواسطة مدخلاتها ومخرجاتها وتركيبها من خلال تفاعله مع بعضها في مجموعة متطورة من العمليات التي تحول مصادر المدخلات إلى المخرجات .

ويركز كرينتـر وكينـشيا وكـول(Kreitner Kinichia & Cole, 2003) علـى إستراتيجية عمل الفريق وقيادته حيث ينظر إلى الفريق على أنهم عدد صغير مـن الأفراد يتراوح عددهم بين 3-10 ذو مهارات تكميلية ملتزمـون لتحقيـق هـدف مشترك وأهداف للإدارة ويكون متناسقا مع إسـتراتيجيته ولـه ثقافتـه التنظيميـة والسلوكية وقيادة تقوده ضمن نشاط مشترك .

ويهدف الفريق إلى أداء العمل على أعلى مستوى ممكن، ويعتمد علـى مـنهج الخطوة تلو الخطوة، حيث يـتم الاتفـاق علـى الأهـداف، وتعريـف الأدوار والمسؤوليات ثـم تطويـر جـداول زمنيـة للتنفيذ ثم تقـويم النتـائج. (العضايله، 2006)

4. قيم العدالة:

تعود فكرة الالتزام بقيم العدالة إلى نظرية المساواة التي تربط بين درجة الدافعية عند العاملين وبين الشعور بعدالة نظام الحوافز المتّبع فـي المنظمـة (الـصيرفي،

2005). فالأفراد في المنظمات يقارنون بين جهودهم وعوائدهم من جهة وبين جهود وعوائد العاملين الآخرين من جهة أخرى في ظروف عمل مشابهة لظروف عملهم، فإذا أدرك الفرد بأنه يعامل بطريقة غير عادلة بالمقارنة مع غيره يتولد لديه تـوتر وقلق وعدم ارتياح .

ومفهوم قيم العدالة التنظيمية هو مفهوم نسبي فالإجراء التنظيمـي الـذي يـراه موظف على أنه موضوعي وعادل قد يكون غير عادل ومتحيز بنظر موظف آخـر (زايد، 1995) وعندما يدرك العامل أنه قد تم الالتزام بقيم العدالة التنظيمية يتعـزز لديه السلوك الايجابي فالعدالة تحفّز العاملين وتشجعهم وتثير دافعيتهم للمزيـد مـن العمل مما يحسن من مستوى الأداء الوظيفي ، أورجان (Organ , 1995) .

إذ أن الالتزام بقيم العدالة يحول عمل المنظمات إلى أنظمةٍ وقواعـد وتعليمـات رسمية مكتويةً ومدونةً، كما تنتقل هذه القيم إلى داخل المؤسسات وتـنعكس علـى ممارسات الأفراد في طريقة حل المشاكل واتخاذ القرارات والتفاعل مع الآخـرين وعلى ممارساتهم في التنظيم والرقابة(إمام، 2003)، حيث يصبح من خلالها واضحاً ما يجب عليهم عمله وتصبح القيم بمثابة معايير تحدد ما هـو مرغـوب أو غيـر مرغوب من السلوك، روبي (Robey ,1991) ويعمل الالتزام بقيم العدالة بشكل قوي إلى رفع الإنتاجية الاقتصادية خاصة إذا كانت ثقافة المنظمة مصدر ميزة تنافـسية وشريطة أن تكون هذه الثقافة قيمة أي أن تساعد على الانجاز والتميـز فـي الأداء وغير قابلة للتقليد ، نرايانان ناث (Narayanan ,& Nath , 1993).

ويبرز ارتباط العدالة بوصفها مكوناً تفسيرياً، مع الأداء الوظيفي، إذ أن تحسين أداء العاملين عصب التطوير الإداري، حيث يتّم من خلالها متابعة أداء الموظـف، وتحسين قدراته الوظيفية، ولها تأثيرات في سلوك الأفراد وجماعات العمل؛ لتكـون نتائج الأداء متماشية وأهداف المنظّمة، وتعطي العامل القدرة على إنجـاز المهـام والواجبات الموكولة إليه، وتحمل مسؤوليات إضافية تحقّق له درجة عالية من الرضا الوظيفي، وتعطيه القدرة على التكيف مع بيئة العمل.

5. قيم الإبداع :

المنظمات الناجحة ومن اجل ضمان بقائها، واستمرارها قوية ومؤثرة يجـب ان لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى ان تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صـحيحة او تـؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانة وإخلاص، ورغم هذا الشعور وسـموه يجـب ان يكون طموحها أبعد من ذلك فترمي بصرها الى الأبعد. وبتعبير أخر يجب أن تكون منظمة خلاقة مبدعة. ويصبح الإبداع والتجديد هي السمات المميزة لأدائها لخدماتها. ولعل الإدارات أحوج ما تكون إلى تأكيد أهمية الأفكار المبدعة والقدرات الخلاقـة لأبنائها، بالإضافة إلى حجتها لإيجاد المناخ الذي يشجع القدرات الإبداعية للعـاملين والمديرين أصحاب القرارات فيها، وتوظيف هذه القدرات بالشكل المناسب لمعالجـة العديد من مشاكلها، لترقى بأهدافها، وتختصر المسافة الزمنية في سباق الابتكـارات والاختراعات والأخذ بأساليب العصر الحديث وتقنياته، وكذلك فإن الابتكار والإبداع أصبح موضوع اهتمام الإداريين، والباحثين، والمنظمات على حـد سـواء(صـالح ورشيد، 2006) .

ويرى(عبد الحليم وعبابنه، 2006: 54) إن ممارسة العاملين فـي المنظمـات الإدارية للإبداع والتحديث والتجديد في أساليب أداء مهامهم يتطلـب إيجـاد البيئـة الإبداعية الملائمة، كما أن ما تعانيه المنظمات الإدارية من مشاكل عديدة في التكيف مع الثورة التكنولوجية ومواكبة كل جديد من أساليب واستراتيجيات الإدارة الحديثـة بحثا عن توفير البيئة الإبداعية، يفرض على الإدارة العليا ضرورة القيـام بتـوفير جميع المعلومات ذات العلاقة بمهام المنظمة بحيث تكون متاحة لكل فرد.

ويشير(القريوتي، 179:2000) أن مشكلة التخلف الإداري في الدول الناميـة لا تكمن في تقادم التشريعات والهياكل التنظيمية فحسب وهو ما تركـز عليـه جهـود التطوير الإداري في كثير من الدول العربية، بل إلى عدم الاهتمام بالإبداع وعـدم الاستفادة من طاقات الفرد وإمكانياته المتجددة وأفكاره المبدعة، وكذلك إلى تـشتت الجهود الجماعية والفردية.

6. الشفافية

يعرف (الشيخ، 1997 : 357) الشفافية بأنها تعني "الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة أداء الحكومة نيابة عن الشعب، وخضوع الممارسات الإدارية والسياسية للمحاسبة والمراقبة المستمرة"، مشيرا إلى أنها تشمل أيضا التقيد بأخلاقيات الخدمة العامة وأنظمة النزاهة الوطنية والابتعاد عن إساءة استعمال السلطة.

في حين يرى(برقاوي، 1988 : 32) أن الشفافية تعني " الوضوح والعلنية والالتزام بالمتطلبات أو الشروط المرجعية للعمل وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الإجراءات والحد من الفساد، فشفافية القوانين تعني وضوحها وبساطة صياغتها وسهولة فهمها، هذا بالإضافة إلى سهولة الإجراءات التنفيذية وبساطتها وعدم تعقيدها والسماح بالالتفاف عليها وإطالتها غير المبررة، وكذلك النزاهة في تنفيذها".

كما يعرف (عبد الحليم و عبابنة، 2006 : 58) الشفافية بأنها " الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في أداء المهام المنوطة بالعاملين".

أما (أفندي ، 2002 : 261) فيرى أن الشفافية تعني "أن تكون الحكومة والأجهزة الإدارية العامة في صندوق من زجاج، بحيث يرى الجميع بوضوح ما تقوم به من أعمال، وما تباشره من مهام، وتديره من برامج، وترتبط به من علاقات، والكيفية التي تمارس فيها كل ذلك "

ويعرف(مخيمر وآخرون، 2000 : 105) الشفافية بأنها"حق كل مواطن في الوصول إلى المعلومات، ومعرفة آليات اتخاذ القرار للمنظمة، وحق الشفافية متطلبٌ ضروريٌ لوضع معايير أخلاقية وميثاق عمل المنظمة، لما تؤدي إليه من الثقة وكذلك المساعدة على اكتشاف الفساد".

أما (خرابشة،1997: 341) فيعرف الشفافية بأنها تعني "وضوح التشريعات و سهولة فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها وموضوعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وفقا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتناسب

مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنهـا وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع".

ويذكر(اللوزي، 2000 : 148-149) أن الشفافية تتضمن وضوح التشريعات ودقة الأعمال المنجزة داخل التنظيمات، وإتباع تعليمات وممارسات إدارية واضحة وسهلة للوصول إلى اتخاذ قرارات على درجة كبيـرة مـن الموضـوعية والدقـة والوضوح .

الأداء الوظيفي(Job Performance):

حظي موضوع الأداء باهتمام الكثير من الباحثين لما لها الموضوع من أهميـة بالنسبة للأفراد والمنظمات بشكل عام ، وهناك العديد من التعريفات من أبرزها :

تعريف (الحوامدة، والفهداوي، 2002) الأداء بأنه"مجموعـة مـن الـسلوكيات الإدارية ذات العلاقة، والمعبـرة عـن قيـام الموظـف بـأداء مهامـه وتحمـل مسؤولياته،وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبـرة الفنيـة المطلوبـة فـي الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية".

وأشار(درة، 2003) إلى أن الأداء هو "تفاعل بين السلوك والإنجـاز، أو أنـه السلوك والنتائج التي تحققت معاً، مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتـائج، وذلـك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية، وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى".

يقصد بأداء الفرد للعمل قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منهـا عمله، ويحكم على هذا الأداء بواسطة معايير محددة تستخدم لقياس الأداء، وتكـون نتيجة التقييم إيجابية إذا كانت نتائج العمل المؤدى متوافقة مع معايير الأداء المحددة، وتكون نتيجة التقييم سلبية إذا كانت مخرجات العمل المؤدي خـارج حـدود هـذه المعايير، ومن المعايير التي يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها كما يـذكر (عاشـور، 1990) كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء.

ويعرف(العديلي، 1995 : 499) تقييم الأداء بأنه "الحصول علـى حقـائق أو بياناتٍ محددة من شانها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه

فيه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلميـة ، للنهـوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعملة في الحاضر والمستقبل" .

كما عرف تقييم الأداء كذلك بأنه " عملية تشمل جانبين أولهما يتعلق بقياس مدى أداء الموظف لواجبات ومهام الوظيفة المسندة أليه وفقا لمعيار محـدد ، وثانيهمـا يتعلق بتقدير مدى استعداده للتقدم والترقية وتحمل أعباء وظيفة ذات مستوى أعلـى من مستوى وظيفته الحالية(عبد ا ، 2002 : 51).

كما عرف يوبوم (Ubom, 2001:98) الأداء بأنه "نشاط يمكن الفرد من إنجـاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاسـتخدام المعقول للموارد المتاحة".

ويعرف(عبد المحسن، 2002: 5) "قياس الأداء الفعلي (مـا أُدي مـن عمـل) ومقارنة النتائج المتحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها أو الممكن الوصول إليهـا حتـى تتكون صورة حية لما حدث فعلا ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطـط الموضوعة بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء".

أهمية الأداء:

يمكن القول أن حياة المنظمة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا ما قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجـه المطلـوب والمخطط له من قبل الإدارة فإن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنـشودة كالبقاء والنمو والتوسع، وإذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنـه سيـشكل عائقا كبيرا أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحياناً إلى تصفية المنظمة.

وبسبب جوهرية الأهداف التي يمكن أن تحققها العملية، فإنهـا تُعطـى اهتمـام خاص من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة للوصول من خلالهـا إلى المزايا الهامة المتمثلة برفع الروح المعنوية للعاملين، إشعارهم بالعدالة، دفعهـم إلى تحمل المسؤولية، وتوفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البـشرية كالتوظيف والتدريب والمتابعة (الهيتي، 2000).

يعتبر تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة في المنظمات ، سواء الحكومية

منها أو الخاصة في مختلف دول العالم ، حيثُ أن كل منظمة لها نظام رقابي لتقييم أداء أفرادها وفقاً لمعايير المنظمة ، وقد يكون هذا النظام غير معترف به ، وغيـر رسمي، وغير موثق ، لكن الحاجة إلى تقييم الأداء هـي متطلـب لجميـع بيئـات الأعمال، وتبرز أهمية تقييم الأداء من خلال الحقائق آلاتية :

1. إنّه يساعد المنظمات على الاستمرار والنمو وتحقيق أهدافها ، حيث أن تقييم الأداء يعتبر مفتاح الإدارة في حد ذاتها ، وهو الذي يمكن المنظمة من تحقيق النمو والازدهار(درة، 2003).
2. إن التقدم الوظيفي للموظفين يتأثر بنتائج التقييم، وعليه فان الطريقة التي يتم بها التقييم يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الروح المعنوية و الدافعيـة لـدى هؤلاء الموظفين نحو العمل شان كو(Shan-Kou ,2005).
3. يساعد تقييم الأداء على تمكين الموظفين، وهذا يعتبر من الاتجاهات الحديثـة في مجال الإدارة ، ويتم ذلك من خلال إعطاء الحرية والاستقلالية للموظفين ومحاسبتهم على النتائج، واعطائهم الحرية الذاتية في تقييم أدائهم ومـستوى إنجازهم كينيدي(Kennedy , 1995).
4. تهدف إلى تخفيض عدم الثقة ونشر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسـين، كمـا تساعد على تخطيط المسارات المستقبلية للعمل والنشاط، كما تُـساعد أيـضا على ضمان حسن استخدام الموارد بكفاءة بافون(Bavon,1995)
5. يقوم نظام تقييم الأداء بتوفير المعلومات والإمكانات اللازمة لزيـادة فعاليـة القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، وإشباع حاجات الموظفين من المعلومات حول أدائهم تايلور مونيكـا هاريـسون سـتيفن(Taylor, Monika, , 1995 Harrison and Stephen) .

كما ينظر لعملية تقييم الأداء على أنها من العمليات الإداريـة الأساسـية ومـن المواضيع الحساسة التي تثير اهتمام الإداريين لما لها من أثار علـى فاعليـة الأداء وعلى الروح المعنوية ، وهي عملية دورية ومستمرة فهي من العمليات التي تتكرر بصورة منتظمة (السالم وصالح ، 2002) . ومن العمليات الإدارية المهمـة لأنهـا تدفع العاملين للعمل بجد وحيوية ونشاط ، وهي جزء من عمليات الرقابة التي تُشكل

عنصراً أساسياً في العملية الإدارية، وتسير بصورة متوازية مع العمليات الإدارية الأخرى(خميس، 1992)

محددات الأداء:

جذب هذا الموضوع انتباه الكثير من الباحثين والممارسين في محاولات متعددة لمعرفة ماهية العوامل التي تحدد مستوى الأداء الفردي ولتفسير التذبذب فيه صعودا وهبوطا، ومن محددات الأداء ما يلي:

أ- الدافعية الفردية:

ب- يجب أن يتوافر لكل فرد الدافع على العمل، وقد يكون هذا الدافع قويا أو ضعيفا.

ج- مناخ أو بيئة العمل:

د- يجب أن يتم تهيئة مناخ العمل سواء على مستوى التنظيم كله أو مستوى الإدارة أو القسم أو على جميع المستويات بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد، والتي هي انعكاس لدافعه على العمل(الخزامى، 1999).

ه- القدرة على أداء العمل المعين:

أما (الحجري، 2005) فيذكر أن خمسة عوامل تحدد فعالية الأداء في المستوى الوظيفي، هي:

أ- وجود الوظيفة، ومدى ضرورتها لإنتاج العملية أو المساهمة في إنتاج جزء من العملية.

ب- أهداف الوظيفة، ومدى تناسبها مع أهداف العملية.

ج- تصميم الوظيفة، وهيكلتها، مما يسمح بتحقيق أداء وظيفي كفؤ وفعال.

د- قياس الوظيفة، حيث يجري التأكد من إمكانية قياس الأداء الوظيفي.

ه- إدارة الوظيفة، حيثُ تتم عن طريق عملية مراقبة أداء الوظيفة وتحليلها وتصحيح الانحرافات في الأداء.

ويتأثر عضو هيئة التدريس في عمله بعدة عوامل منها عوامل داخلية : تتعلق بعضو هيئة التدريس من حيثُ قدراته واتجاهاته وميوله والقيم التي يؤمن بها،

وعوامل خارجية:تتعلق بالبيئة المحيطة به مثل المجتمع المحلي، والإدارة الجامعية، زملائه أعضاء هيئة التدريس، وتوفير التجهيزات والتسهيلات الممنوحة له، والطلبة من حيث قدراتهم واستعداداتهم وميولهم. وتُركز هذه الدراسة على بعض أبعاد الأداء الوظيفي والمتعلقة بعضو هيئة التدريس وفيما يلي عرض لأهمها:

أ. العلاقة مع المجتمع المحلي:

إن التغييرات التنظيمية التي تواجه النظام التربوي، تُفرض على القائمين على هذا القطاع أن يكونوا اكثر استعداداً للاعتماد على أولئك الراغبين في التغيير الناجح، لغرض دعم متطلبات العمل الرسمي بالسلوكيات الإضافية والتطوعية، لأن اعتماد المنظمة على سلوكيات محددة بنصوص القانون يجعل منها منظمة روتينية تقليدية عاجزة عن مواجهة هذه التغييرات والتحديات المعاصرة، التي تتطلب مواجهتها سلوكيات خلّاقة تتجاوز ما هو محدد وتقليدي، تزيد من فعالية الجامعة وقدرتها على الاستمرار والوصول إلى مرحلة التميز الذي تسعى إليه. درهام ونايت ولوك(Durham, knight,, Locke, 1997)

وأكد روبنس(Robbins,2001) بأن المنظمات الناجحة في حاجة ماسة إلى العاملين الذين يؤدون أكثر من واجباتهم الاعتيادية، وإنجاز أعلى من المتوقع في الوقت الحاضر الذي يتميز بالديناميكية.

ويرى سمج وزهافي(Somech & Zahavy,2000) ضرورة التركيز على السلوكيات التي تفيد المنظمة من وجهة النظر التنظيمية، وتتعدى المتطلبات المحددة للدور الرسمي وتكون موجهة نحو الفرد أو نحو المنظمة كوحدة، من اجل تعزيز الأهداف التنظيمية.

وبالنسبة لعلاقة عضو هيئة التدريس بالمجتمع المحلي تفرض عليه أن يحترم ويقدر الثقة التي يمنحها له أولياء الأمور وأن يتسامى في تعامله معهم عن التأثر بأية أبعاد أو مترتبات اقتصادية أو اجتماعية أو غيرها ، بمعنى أن عضو هيئة التدريس ملزم بتجاوز أية ممارسات لا مهنية والابتعاد عن كل ما من شأنه أن يؤثر أو يحجر على سلوكه وقراراته أو يجعله محابياً لفئة على حساب أخرى أو يجعله

يتغاضى أو يخفي أي شأن يمكن أن يسبب أية إساءة أو عرقلة لتفعيل أهداف العملية التربوية ومراميها بلاسي(Blasé, 1993).

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبـر بأعـضاء هيئـة التـدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكـن للجامعـة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا أدوارهم بصورة فردية او جماعية ممـا يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهـدافها المرجـوة زهافي(Zahavy, 2004). وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئـة التـدريس يمثـل أساساً من ُأسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التـدريس إلـى التـأثير فـي شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهـدافها وتتركـز أدواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، وتقـديم خـدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز و المؤسسات المتخصصة.

إن مهنة عضو هيئة التدريس تفرض عليه الاهتمام بتوفير الفرص المعلوماتيـة الدقيقة عن جامعته للمهتمين من أفراد البيئة المحلية سعياً لحفزهم إلى مشاركة فاعلة في تفعيل دور الجامعة، بمعنى أن على عضو هيئة التدريس تحمل مسؤولية تفـسير وتوضيح الأنشطة الجامعية للمجتمع المحلي مراعياً تبيان مناحي القوة والضعف في جامعته دون أي حجب أو تشويه لأي معلومة.

أن دور عضو هيئة التدريس يتعدى التدريس والبحث العلمي وذلك لأن التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية والسياسية في العالم تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملاً مؤثراً في مجتمعه.

ب. الانضباط:

تختلف المنظمات فيما بينها من حيثُ درجة وضوح القواعد والإجراءات المتبعة

فيها والأنظمة التي تحكمها، فهناك بعض المنظمات تتصفُ بدقة الإجراءات والقواعد المتبعة فيها وصلاحية كل فرد ومسؤولياته والواجبات المترتبة عليه والإجـراءات الواجب إتباعها لأداء الأعمال المطلوبة، في حين نجد أن هناك بعـض المنظمـات تتصف بالغموض وعدم وضوح القواعد والإجراءات والأنظمة اللازمة لسير العمل فيها.

فقد عرفها منتسبرغ (Mintzberg, 1979) بأنها: "الدرجة التـي تـشكل بهـا القواعد والإجراءات والأنشطة التي يقوم بها العاملون داخل المنظمة".

ويرى ديسلر (Dessler, 1986) بأنها: "تشير إلى المدى الذي تكون فيه القواعـد والإجراءات والتعليمات موضحة بصورة مكتوبة". وتبعاً لذلك فإن استخدام القواعد، والإجراءات والأنظمة في المنظمة للتنبوء والتحكم في سلوك العاملين أثناء أدائهـم للعمل".

ويصفها العميان (2004) بمدى وجود وثائق مكتوبة تكون بمثابـة أدلـة عمـل وسجلات يتم بموجبها وصف سلوك العاملين وتحديد مواصفات الأعمـال الواجـب تنفيذها إلى جانب القواعد والإجراءات، والأنظمة والسياسات التـي تحكـم سـير العمل فـي المنظمة إلى جانب القواعد والإجراءات والأنظمة والسياسـات التـي تحكم سيـر العمل في المنظمة.

جـ. انجاز المهام:

عند إيضاح رؤية ورسالة المنظمة للعاملين، فأنهم بلا شك سيشعرون بامتلاكهم القدرة على التصرف بحرية في عملهم بدلاً من انتظار الأوامر والتوجيهـات مـن المشرفين.

والمهام التي عادة ما تتميز بمرونة عالية تـدخل فـي مرحلـة عـدم التأكـد والغموض. فعل سبيل المثال، غياب تحديد الهدف قد يؤدى إلى تضارب في الهدف عبر العديد من أصحاب المصالح. وغموض أو عدم وضوح خطوط الـسلطة قـد يخلق كذلك حالة من عدم التأكد عندما يحاول الأفراد إرضاء توقعات العديـد مـن أصحاب المصالح في المنظمة. فعندما يكون الأفراد على معرفة باتجـاه المنظمـة،

فأنهم يشعرون بقدراتهم على أخذ المبادرة. وكذلك عندما يكونوا على تفهم ومعرفـة تامة بأداء الإدارة التي يعملون لديها، فانهم يكونوا في وضع لاتخاذ القرار او التاثير على القرارات لتحسين الأداء. إذ أن رسالة المنظمة التي تركز علـى أن المـورد البشرى يعتبر عنصر حاسم من أصول المنظمة فإنها بذلك ترسل رسالة للعاملين بأن المنظمة تقدرهم(الحوات، 2002).

ولهذا فإن (الأحمد، 1990) يصنف أدوار عضو هيئة التدريس فـي المجـالات الرئيسة الآتية :

1. أدواره تجاه طلابه، وتشتمل التـدريس، والتقـويم، والإرشـاد والتوجيـه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعـلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.
2. أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل العمليات الإدارية بما فيها مـن مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطـيط البـرامج والخطـط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصـصة فـي الجامعـة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.
3. أدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة فـي المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستـشارات، وإجـراء الدراسـات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتـدعيم علاقـة الجامعة بمنظمات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المنظمـات الحـكومية و الأهلية في خدمة طلاب الجامعة.
4. أدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، و تطـوير ذاتـه مهنياً من خـلال الاطـلاع والبحث، والمشاركة في المـؤتمرات، وتنظـيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاء في الجامعات الأخرى.

كما أنه يمارس أدواراً ادارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة لمنظمات الدولة والطلاب، ويرى ماكنزي ورفاقه أن عضو هيئـة

التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمـي والاهتمام بالأمور الادارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بـدور الموجه والمستشار لطلبته وتقديم الاستـشارات للمنظمـات الحكوميـة (الحيـاوي، 1987).

د. العلاقة بين الزملاء في العمل .

تؤدي العلاقة بين زملاء العمل التي تنشأ نتيجة التعامل اليومي بين الأفراد دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين ، كون هذا التفاعل الجماعي المستمر بينهم ، والتعاون القائم على أساس المحبة والتفاهم والمساندة يشجع على طرح الأفكار الإبداعية فـي تبادل الآراء والمقترحات وإغنائها بمزيد من الأفكار والحلـول المبتكـرة لمـشاكل العمل.

وقد أشار سيرز(Seers, 1989,P18) إلى أن أفراد المجموعـة التـي لا تتميـز بعلاقات الاحترام والتعاون فيما بينهم يؤدي إلى إيجاد علاقات تبادل منخفضة بـين أفراد المجموعة وتكون العلاقة بينهم ضعيفة مما يؤدي الـى قلـة تبـادل الأدوار والأفكار والملاحظات. أما الأفراد الذي تربطهم علاقات تبادل مرتفعة فيمـا بيـنهم تتميز بالثقة المتبادلة والمحبة والاحترام والتعاون يؤدي إلى زيـادة التفاعـل بـين الأفراد وزيادة فرصة تبادل الأدوار والأفكار والملاحظـات والمعلومـات، وردود الأفعال ، وبالتالي قد تؤثر في أداء العاملين.

هـ. العلاقة مع الرؤساء

للعلاقة مع الرؤساء أهمية كبيرة للمنظمات التي تبحث عن النجاح، من خـلال التحسين والتطوير المستمر في أداء العاملين فيها، وخاصة إذا تمت هذه العملية وفق أسس موضوعية بعيدة عن التحيز.

أن القيادة العليا لها تأثير مباشر على الأداء وذلك من خلال تنمية قدرات الافراد وتشجيعها لهم للتوجه نحو رفع الروح المعنوية للعاملين، وإشعارهم بالعدالة، ودفعهم إلى تحمل المسؤولية، وتوفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البـشرية: كالتوظيف والتدريب والمتابعة. وذلك من خلال تميزها بالحافزية، والمهارة القيادية

وعلاقات العمل الفعالة ، والقدرة على التفكير المتجدد الذي يبتعد عن التقليد وكـذلك اهتمامها بتشجيع المنافسة بين الافراد للتوصل الى أفكار جديدة كما ان القيادة العليـا إذا تبنت أستراتيجية الباب المفتوح ودعم الاتصالات المباشرة بينها وبين الافراد فإن ذلك يتيح تبادل المعلومات المتعلقة بفعاليات المنظمة ، والقـدرة علـى مناقـشتها، والوصول الى اقتراحات وابتكار حلول جديدة لمشاكلها (الفوارعة، 1991).

كما أن طبيعة العلاقة بين القائد والأفراد في مجال العمل لها تأثير واضح علـى الأداء سواء أكانت هذه العلاقات رسمية أو غير رسمية وغير شخصية تعبـر عـن تبادل محدود للعلاقات بين القائد والأفراد، أو قد تكون علاقات متطـورة تتـصف بالثقة والشعور بالاحترام المتبادل لتعبر عن تبادل متطور من العلاقات بين القائـد والأفراد، حيث تسمح هذه العلاقة الأخيرة بإعطاء درجة أعلـى مـن الاسـتقلالية للأفراد وحرية أكثر في اتخاذ القرارات وبالتالي تدعم تحسين أداء العاملين(الهيتـي، 2000).

ويذكر (باكال، 1999) بعض مرتكزات دور القيادة في تحسين أداء العاملين:

1. الانفتاح نحو التغيير .
2. الرغبة في التعرف على المشكلات والقضايا الداخلية .
3. القدرة على التحكم في البيئة التي يعيش فيها .
4. الثقة في قدرة غيره على الانجاز وتحمل المسؤولية .
5. احترام اختيارات الغير .
6. الاندفاع نحو التعلم واستخدام الثقافة .
7. تقدير انجازات الآخرين .
8. التوجه نحو المستقبل .

2.2 الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي أُجريت على القيم سفي المجالات المختلفة ؛ لأنه حسب علم الباحثة لا يوجد دراسات تبحث بشكل مباشر في العلاقة بين القيم الشخصية والتنظيمية في مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، لذلك حاولت هذه الدراسة توظيف ما جاء في الدراسات السابقة قدر الإمكان، وحيث كان ذلك ممكنا لتحقيق أهدافها:

أ. الدراسات العربية:

وفي دراسة قامت بها(عبدالستار، 2007) هدفت إلى معرفة الإطار القيمي المرجعي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة العاصمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، وتأثر تلك القيم بمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة التعليمية بالنسبة للمديرين، وتكون مجتمع الدراسة من(200) مديراً في مديريتي عمان الثالثة والرابعة في محافظة العاصمة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

1. أن أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في مديرية عمان الثالثة والرابعة هي بدرجة مرتفعة.
2. أن مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس في مديرية عمان الثالثة والرابعة جاء بدرجة مرتفعة.
3. أن هناك علاقة هامة وذات دلالة إحصائية للإطار القيمي المرجعي لمديري المدارس في مستوى الأداء.
4. أن هنالك فروق ذات دلالة احصائية للإطار القيمي المرجعي تعزى إلى (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية)..

دراسة قامت بها (المعايطة، 2005) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الانسجام بين القيم البيروقراطية والقيم الاجتماعية لدى العاملين في الوزارات الأردنية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من(472) مبحوثاً، توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الانسجام بين القيم البيروقراطية

والقيم الاجتماعية السائدة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقيـيم المبحـوثين لمدى الانسجام بين القيم البيروقراطية والقيم الاجتماعية تعزى للمتغيـرات (النـوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، العمر، والحالة الاجتماعية).

أجرت (البنوي، 2005) دراسة بهدف معرفة اتجاهات وتصورات المـديرين في الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد مجتمع الدراسة والبـالغ عددهم(113) مديراً، كشفت الدراسة عن أن تصورات المبحوثين لأبعـاد الالتـزام بالقيم الثقافية للأفراد والمنظمات في الوزارات الأردنية جاءت بدرجة مرتفعة، كمـا بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المبحوثين نحو الالتـزام بالقيم الثقافية لدى الأفراد والمنظمات تعزى إلى المتغيـرات الشخـصية(الجـنس، العمر، المسمى الوظيفي، الراتب، الخبرة، المؤهل العملي).

أجرى (الرشايدة، 2004) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مـدى تـأثر القـيم بالمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمسمى الـوظيفي). حيـث بينت أن الأنماط القيميه السائدة لدى المشرفين التربويين من وجهة نظرهم وبحسب تفضيلهم لها تنازلياً كانت على التوالي (قيم الانتماء، قيم الدعم، قيم الخيريـة، قـيم الامتثال، قيم الاستقلالية، قيم القيادة). أما من وجهة نظر مديري المدارس فقد كانت القيم السائدة لديهم مرتبة تنازلياً على الشكل التالي(قيم الدعم، قـيم الامتثـال، قـيم الانتماء، قيم القيادة، قيم الاستقلالية، قيم الخيرية). كما بينت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) يعزى إلى متغير المسمى الوظيفي في أنماط القيم السائدة لدى المشرفين التربويين، كما يوجد أثر دال إحصائياً يعـزى إلـى متغيـر المؤهل العلمي على مجموعة قيم الانتماء وقيم الخيرية لدى المـشرفين التربـويين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزى إلى متغير الخبرة التعليمية على مجموعة قـيم الانتماء وقيم الاستقلالية لدى المشرفين .

وفي دراسة قام بها كل من (العمايره، وأبو غرة،2004) هدفت إلى معرفة أداء مديري المدارس ومديراتها في منطقتي عين الباشا وجنوب عمان التعليميتـين فـي

القيام بأدوارهم المتوقعة من وجهة نظرهم ، ومعرفة إذا كان لمتغير الجنس أثرٌ في هذه الفعالية إلى معرفة اذا كان لمتغير السلطة المشرفة والمؤهل العلمي اثـر فـي فعالية المديرين في القيام بأدوارهم. فقد تكونت عينة الدراسـة مـن (91) مـديراً ومديرة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة فعالية المديرين والمـديرات في القيام بأدوارهم المتوقعة تعود لمتغير لجنس.
2- وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة فعالية قيام المديرين والمـديرات بأدوارهم المتوقعة تعود لمتغير السلطة المشرفة ولـصالح مـديري وكالـة الغوث ومديراته.
3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجـة فعاليـة قيـام المـديرين والمديرات بأدوارهم المتوقعة تعود إلى متغير المؤهل العلمي.

قام حمادات (2003) بدراسة حول "قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمـين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي" هـدفت هـذه الدراسة إلى تحديد قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانويـة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي .

وتم اخذ عينة عشوائية نسبية تمثل كافة مديريات التربية والتعليم فـي المملكـة الاردنية الهاشمية حيث بلغت عينة المديرين (296) مديراً وبلغت عينـة المعلمـين (620) معلماً. وقد توصلت إلى نتائج الدراسة كان من أهمها:

1. قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين وهي قيم الامتثال، قيم العلاقات الانسانية ، قيم الشورى ، قيم الصدق ، قيم الاستقلالية ، قـيم القيادة، قيم العدل . ودرجة الالتزام وقيم الالتزام بقيم العمل السائدة لـدى المديرين من وجهة نظر المعلمين عالية .
2. قيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين :

قيم الأمانة ، قيم العلاقات الإنسانية ، قيم الدعم قيم القدوة الحسنة ، قيم الامتثال قيم التقدير، قيم العدل ، قيم الاستقلالية ، قيم الشهرة ، قيم الخيرية ، قيم الـصدق ، قيام وزارة التربية والتعليم على تقوية القيم لدى المعلمين ، وذلك من خلال تـوفير

ظروف عمل مناسبة للمعلمين والعمل على توفير محفزات عمل للمعلمين وخاصـة ذوي الخبرة ، ومراعاة الفروق بين المعلمين من حيث المؤهل العلمي .

أما دراسة (العلفي، 2003) فقد هدفت إلى التعرف على فعاليـة أداء مـديري المدارس العامة بأمانة العاصمة صنعاء وعلاقته بضغوط العمل ، وقد تكونت عينـة الدراسة من(89) مديراً ومديره، و(350) معلماً ومعلمة في مدارس لثانوية الحكومية في صنعاء، وقد أشارت الدراسة لعدة نتائج هي:

1- أن مستوى فعالية أداء مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسـين كانت متوسطة وقد كانت عالية من وجهة نظر المديرين
2- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى فعالية أداء مديري المدارس الثانوية لمتغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، حجم المدرسة).
3- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى ضغط العمل الناتجة عن لنمو والتقدم المهني، وبيئة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وفقاً للجنس، كما توجـد فروق دالة إحصائيا ناتجة عن صراع وغموض الدور وفقاً لسنوات خبرتهم في الإدارة المدرسية.

كما أجرى (قواسمه،2003)، دراسة هدفت إلى تقويم الأداء الـوظيفي لمـدير المدرسة من قبل المعلمين في المدرسة، فقد تكونت عينة الدراسة من (33) مـديراً ومديرة و(432) معلماً ومعلمة يعملون في المـدارس الابتدائيـة والإعداديـة فـي البحرين.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- مستوى الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس بلغ قيمة دون المستوى المتوقع بقليل.
2- كما انه لا توجد فروق جوهرية فـي مـستوى الأداء الـوظيفي لمـديري ومديرات المدارس الابتدائية والإعدادية تبعاً للتفاعل ما بين متغير الجـنس والمدرسة.

أما دراسة (التويجر، 2003) فهدفت إلى معرفة أثر القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية. وتكونت عينة الدراسـة مـن (418)

مدير، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها:

1. ترتيب القيم الشخصية تنازليا على النحو التـالي (القـيم الدينيـة، الفكريـة، الاجتماعية، السياسية، الجمالية، والقيم الاقتصادية).
2. ترتيب القيم التنظيمية على النحو التالي (قيمة الفريق، التغير،الشفافية، الاهتمام بالموظفين، الثقة المتبادلة، الإبداع، العدالة، والمشاركة في صنع القرارات).
3. وجود تصورات ذات مستوى عالي لدى عينة الدراسة عن مستوى فاعليتهم.
4. وجود أثر للقيم الفكرية والاجتماعية في فاعلية المدرين في الـوزارات قيـد البحث .

وفي دراسة قام بها (البدري، 2002) فقد هدفت إلى التعرف على دوافع العمل وعلاقتها بنظام القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بنغازي في ليبيا، وإلى معرفة مستوى إشباع الحاجات الإنسانية وفق هرم ماسلو للحاجات في قيـاس نظام القيم الشخصية التي تؤثر في سلوك المـوظفين. وتكونـت عينـة الدراسـة من(314) موظفاً، اعتمدت الدراسة مقياس (البورت) للقيم الشخصية. بينت الدراسة أن هناك شعوراً بالنقص لدى أفراد عينة الدراسة في إشباع حاجة الأمن وأن أكثـر الحاجات أهمية لدى عينة الدراسة كانت مرتبة حسب أهميتها على النحـو التـالي: الحاجة للاحترام والحاجة إلى تحقيق الذات . كما كشفت الدراسـة عـن أن القـيم الاقتصادية والاجتماعية كانت من أهم القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة .

وفي دراسة (العوائد،2001) هدفت إلى تقـويم أداء القيـادات الإداريـة فـي مديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان وذلك في ضوء المهمات الموكولة لهم كمـا يراها العاملون في تلك المديريات ، وعرفت ما إذا كان هنـاك فروقـاً ذات دلالـة احصائية في ممارسة هذه القيادات لتلك المهام تعزى للمتغيـرات (لخبـرة، نـوع الوظيفة، المؤهل العلمي) وتكونت عينة الدراسة من (170) مدير دائرة ونائب مدير، ورئيس قسم في وزارة التربية والتعليم، وقد أشارت الدراسة لعدة نتائج هي:

1- كانت درجة ممارسة القيادات الإدارية في مديريات التربية العمانية للمهـام الموكلة لهم متوسطة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادات للمهام الموكلة لهـم تعزى لمتغير الوظيفة لأفراد العينة لصالح نائب المدير.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادات الدارية للمهـام الموكلة إليهم تعزى إلى المؤهل العلمي وسـنوات الخبـرة لأفـراد عينـة الدراسة.

وقام عبد الفتاح(2001)، بدراسة حول "منظومة القيم لـدى مـديري ومعلمـي المدارس الثانوية للذكور" هدفت هذة الدراسة إلى تحديد منظومة القيم بدى مـديري ومعلمي المدارس الثانوية في مديريتي تربية عمان الأولى والثانية معبرا عنها مـن خلال التقرير اللفظي لكل فئة ومن وجهة نظر كل فئة بـالأخرى وتكونـت عينـة الدراسة من المعلمين والمديرين ممن يعملون في مديريتي تربيـة عمـان الأولـى والثانية وبلغت عينة المعلمين (260) وعينة المديرين (76) .

أظهرت النتائج انه لم تكن هناك دلالة إحصائية لأي مـن متغيـرات الدراسـة الجنس، العمر، سنوات الخبرة، التأهيل التربوي على منظومة القيم معبرا عنها فـي استجابات المعلمين والمديرين سواء كانت عن أنفسهم أو التي يجب ان تكون عليـة عند الفئة الأخرى.وأخذت القيم الأربعة التالية تقديرات عالية هي قيم الكد والمثابرة، وقيم الإنسانية ، وقيم الإنجاز ، وقيم النظرية . أما القيمتان قيمة السلطة، والماديـة فكانت تقديراتهم منخفضة حسب استجابات المديرين والمعلمين .

أما دراسة الصمادي(2001) حول "النسق القيمي لدى المرشدين التربويين فـي عمان وعلاقتها بكفاءتهم في العمل" فقد هدفت إلى التعرف علـى النـسق القيمـي للمرشدين التربويين في العاصمة الأردنية عمان وعلاقتها بكفاءتهم فـي العمـل ، واستخدام مقياس معرب من مقياس القيم لالبورت وفيرنون ولندزي ، مـن خـلال عينة الدراسة والتي تكونت من (152) مرشدا ومرشدة، طلب إليهم

الإجابة على الصورة المعربة من مقياس دراسـة القـيم لالبـورت (Allport) وفيرنون (Vernon) ولندزي (Lindzy) حيث اشارت نتائج الدراسة الـى ان اكثـر القيم السائدة لدى المرشدين كانت القيم النظرية تلتها القيم الاجتماعية ، فالقيم الدينية،

فالقيم الاقتصادية ، ثم الجمالية واقل القيم السائدة كانت القيم السياسية .

وأشارت النتائج كذلك إلى إن النسق القيمي لدى المرشدين لا يختلف بـاختلاف جنسهم، او سنوات الخبرة ، ولكنه يختلف باختلاف مؤهلاتهم في القيم النظرية والقيم الجمالية والقيم الاجتماعية والقيم السياسية لـصالح حملـة الماجـستير ، ويختلـف باختلاف تخصصاتهم في القيم الجمالية والقيم الاجتماعية لـصالح المرشـدين مـن تخصص الارشاد والصحة النفسية .

قامت (عبد ا ، 2000) بدراسة حول "القيم التنظيمية للمـديرين فـي الجهـاز الحكومي القطري وعلاقته مع الأداء الوظيفي" وذلك للتعرف على القيم التنظيميـة التي يعتنقها المديرون في الجهاز الحكومي القطري ويولونها اهتمامهم وبيان العلاقة التي تربط بين تلك القيم والأداء الوظيفي وبين الخصائص الديمغرافيـه للمـديرين والأداء الوظيفي .

وقد تم اختيار عينة عشوائية من مديري الإدارات ومساعدي المدراء ورؤسـاء الأقسام وشاغلي الوظائف القيادية المختلفة في الجهاز الحكومي ، تم اعتماد (214) استبانة في (11) جهاز حكومي .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

أ- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية مجتمعة للمـديرين في الجهاز الحكومي القطري والأداء الوظيفي .

ب- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخـصائص الديمغرافيـة (المـستوى الوظيف ، العمر، سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي)، مجتمعة للمديرين في الجهاز الحكومي القطري والأداء الوظيفي .

أما دراسة جبر (2000) ، حول " القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة شمال الضفة " هدفت الدراسة إلى التعرف على أنمـاط القـيم الشخـصية السائدة لدى معلمي ومعلمات المدارس وموقع المدرسة ونوع المدرسة . وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة 25% من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث بلغ حجم العينة (450) معلما ومعلمة . اعتمد الباحث على المقياس المعرب والمقنن عن اختبـار ليورنارد جور .

وخلصت نتائج الدراسة ان قيم الانجاز والتنوع والتنظيم كانت قليلة ، وأظهرت الدراسة انّه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية في هذه القيم تعزى لمتغيرات كل من المؤهل العلمي و الخبرة وموقع المدرسة ونوع الدراسة والتخصص ، في حين انـه توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في القيم العملية، ولصالح الإناث في قيم الانجاز و التنظيم .

وأظهرت النتائج أن النسق القيمي لدى المرشدين لا يختلف باختلاف جنسهم ، أو سنوات الخبرة، ولكنه يختلف باختلاف مؤهلاتهم في القيم النظرية والقـيم الجماليـة والقيم الاجتماعية والقيم السياسية لصالح حملـة الماجـستير، ويختلـف بـاختلاف تخصصاتهم في القيم الجمالية والقيم الاجتماعية لصالح المرشـدين مـن تخـصص الإرشاد والصحة النفسية .

أجرى (الطروانة والصرايرة، 1998) بهدف التعرف على أولوية القـيم لـدى موظفي الدوائر الحكومية في محافظة الكرك وإلى توضـيح أولويـة القـيم لـدى الموظفين للتوصل إلى أهم القيم المشتركة لديهم، استخدم الباحثان استبانة تكونت من (35) قيمة استرشاداً بمقياس (روكيش) العالمي. واجريت الدراسة على عينة تتكون من (337) موظفاً تابعين للدوائر الحكومية في محافظة الكرك توصلت الدراسة إلى تحديد أهم وأعلى عشر قيم من حيث الأولوية وكانت على الشكل التالي:(توفير أمن العائلة، الرغبة بحياة مزدهرة، تقدير جهود العاملين، العـيش بـسلام، المـساواة، الالتزام بالواجب، احترام الوقت، التفاهم والمحبة في العمل، الاستمتاع في العمـل، وتفضيل الحياة النشيطة).

قام الزدجالي (1999) دراسة بعنوان "القيم المؤثرة في الـسلوكيات الإداريـة لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان"، هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق فـي القيم المؤثرة في السلوكيات الإدارية لمديري المدارس الثانويـة، تبعـاً لمتغيـرات (الجنس، والجنسية، والخبرة، والمؤهل الأكاديمي). وأجريت الدراسة علـى عينـة تتكون من (120) مدير ومديرة من عشر مناطق تعليمية في سلطنة عمان، وخلصت الدراسة إلى إن ترتيب قيم مديري المدارس الثانوية حسب تفضيلهم لهل تنازليا هي القيم: (النظرية ، الدينية ، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، والجمالية) إلى وجـود

اثر ذي دلالة إحصائية يعزى لمتغيرات (الجنسية، والمؤهل العلمي، وتوزيع المدارس حسب المناطق التعليمية، والعمر، والدخل الشهري) على كل من القيم التالية على وجه الترتيب: القيم(الجمالية، السياسية، والاقتصادية) وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى إلى متغيري الخبرة والجنس في القيم المؤثره في السلوك الإدارية .

وتناولت دراسة السبيعي(1998) "بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر" وقد اجريت الدراسة على عينة قوامها (375) شخصا وقد هدفت الدراسة الى الاجابة عن تقدير بعض قيم العمل لدى مجموعة من العاملين بجامعة قطر من الأكاديميين والإداريين، وهذه القيم هي : الرقابة ، الاعتداد بالنفس، النظام، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة . حسب متغيرات الدراسة وهي الوظيفة ، الجنس ، الجنسية . وقد طبقت عليهم اختبار قائمة القيم الإدارية لكل من مندل وجوردان .

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين ، فغير القطريين يتفوقون على القطريين في قيم العمل المتعلقة بالرقابة، الاعتداد بالنفس والنظام . وان تقديرات قيم الرقابة، النظام ، العلاقات الاجتماعية ، المخاطرة كانت ذات مستوى لدى كل من المجموعتين .

كما قام عبد ا (1998) بدراسة تتمحور حول " القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية، وتأثيرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين، مستخدما مقياس جوردون(Gordon) للقيم المشتركة، حيث هدفت إلى معرفة أنماط القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الأشراف التربوي ، وفي التعليم والإدارة، وطبقت الدراسة على عينة تتكون من (187) مشرفاً تربوياً، وخلصت الدراسة الى أن أكثر القيم تفضيلاً عند كل من الذكور والإناث كانت قيم الامتثال والقيم الغيرية، ولم تظهر الدراسة أثراً لوجود علاقة بين الأنماط القيمية السائدة لدى المشرفين التربويين وبين سنوات الخبرة في الأشراف التربوي او التعليم والإدارة .

ب. الدراسات الأجنبية :

دراسة ماك يفوي(Mcevoy,2004) ، بعنوان "قيم منظمة الشخصية وتطابقها مع التزام عمل رؤساء المدرسة العليا"، وأجريت الدراسة على عينة تكونت مـن(132) رئيس مدرسة عليا في كاليفورنيا أجرى عليهم اسـتفتاء تكـون مـن (60) فقـرة ضمن(4) مجالات تراجع الاعتقادات البارزة ، هدفت الدراسة الى فحصت علاقـة تطابق القيم بين رؤساء المدرسة العليا ومناطقهم، واسـتراتيجيات التربيـة توجـه للرؤساء الجدد تطابق القيم مع التزامهم التنظيمي ويجب في كل وظيفة ملاءمتها من حيث : سلوك الرؤساء واعتقاداتهم. والسياسات الممارسة في المنطقـه. وتوصـلت الدراسة النتائج التالية:

1. عرض الرؤساء درجات عالية باعتدال من تطابق القيم والتزامهم.
2. درجات عالية من تطابق القيم بين الرؤساء ومناطقهم .
3. درجات عالية من تطابق التزام الرؤساء للقيم بالإضافة إلى اسـتراتيجيات التربية بخصوص البرامج التدريبية والعلاقات الرسمية مع الزملاء .
4. لم تلعب الخصائص الديمغرافية مثل : الجنس، العمر، سنوات الخبرة دوراً هاماً في درجات تطابق القيم، والالتزام التنظيمي، واستراتيجيات التربية.

قام كارل(Carl, 2004) بدراسه بعنون "سياسة وقيم ميشغان التربوية: القيم ذات الدور الفعال والتشكيل" ، هدفت هذه الدراسة الى التحري أي القيم ذات الدور الفعال التي خصصت لمستوى عالى نسبيا ، وذكر لنا الباحث هنا اربع قيم تطور الـسياسة التربوية الرسمية وهي قيم ذات دور فعال نوعية، كفاءة ، عدالة ، واختيار مميـز، في تشكيل السياسة التربوية .

طبق الباحث في منهج دراسته استطلاع كمي ونـوعي يتـضمن اسـتطلاعات ومقابلات على نخبة من الساسة التربويين مشرعيين حكوميين ، ومدراء مـدارس، وزعماء اهتمامهم متعلق بالتعليم، وكشفت المتغيرات تجربة الناخب التي ارتبطـت بخلفيته قد تؤثر على قيمة بينما التشريعات تقترح اختيار بعض من هذه القيم الستة، مثل الاختيار، والكفاءة، على حساب القيم الأخرى.

استعرض انجلهارت(Inglehart ,2000) المسح العالمي للقيم الذي أجرته جامعة

ميتشقان الأمريكية لتحليل واستقراء ظواهر التحول في منظومات القيم لدى الأفـراد في حوالي(60) دولة، تبين من نتائج المسح أن المجتمعات النامية تطمح إلى تحقيق التنمية والابتعاد عن الفقر والانتقال إلى قيم أخرى كالاهتمام بالعلاقات الإنسانية وقيم المحافظة على البيئة والاهتمام بتوعية الحياة . كما بينت الدراسة أن الجيل الأول في تلك الدول ظل مشغولاً بقضايا الرخاء الاقتصادي والمادي في حين انـشغل الجيـل الحاضر بالقيم الثقافية والاجتماعية والسياسية وبالتعبير عن الذات.

قام جل (Gill , 2000) دراسة بعنوان "العلاقة بين القيم والالتزام التنظيمي مـن وجهة نظر متعددة الأبعاد"،وأجريت الدراسة على عينة من مديري المدارس الثانوية (60) مديرا في ولاية منسوتا، هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين مدى تناسـب قيم الفرد التنظيمية، والالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام مقياس القيم الشاملة الـذي وضعه شوارتز للبيئة التنظيمية ، اما الالتزام التنظيمي فقد تم تقييمه باستخدام مقياس آلن(Allen, 1991) ذي العناصر الثلاثة للالتزام . وتوصلت نتيجة هذه الدراسة إلى ان القيم المدركة للتنظيم هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف.

وفي دراسة أجراها فاندلبيرغ وبيرلوا (Vandenberghe & Pelro, 1999) فـي بلجيكا، وهدفت الدراسة إلى بيان الآثار الرئيسية للقيم الفرديـة والتنظيميـة علـى الالتزام التنظيمي في المنظمات قيد البحث، واجريت الدراسة على عينة تتكون مـن (258) مبحوثا، وبينت الدراسة أنه ينظر للثقافة التنظيمية على أساس أنهـا نظـام قيمي يحافظ عليه أفراد المنظمة وأن القيم تلعب دور الدليل والمرشد لسلوك الأفراد وتساعدهم على التزام بالعمل.

واجرى كيست (Keast , 1995)، دراسة حول "قيم الرؤسـاء وعمليـة صـنع القرار" هدفت الى اختيار العلاقة بين عملية صنع القرار الاداري والقيم التي يـستند اليها هذا القرار ، حيث اعتمدت الدراسة على اطار مفاهيمي يتكون من ثلاث ابعاد هي (انواع القرار ، وعملية صنع القرار، والقيم) ، لدى الرؤساء في الكليات العامة في مقاطعة البرتا ، في كندا، وذلك باستخدام تصميم نوعي يركز على تحليل متنوع لدراسة الحالة، حيث اعتمدت الدراسة على مرحلتين من المقابلات ، شـملت (24) حالة من القرارات الحرجة، واظهرت نتائج الدراسة تميز انماط متكررة في ملامح

عملية اتخاذ القرار والقيم التي يؤمن بها هؤلاء الرؤساء، كما واشارت الدراسة الى مستويات متنوعة من المشاركة في انواع مختلفة من القرارات وعلاقة ذلك بايمـان الوؤساء بقيم المشاركة .

واجرى مارليزا(Mariaelise , 1994) دراسة هدفت إلـى معرفـة اثـر القـيم والمفاهيم، والمعتقدات في السلوك الشخصي لمديري المدارس الحكومية ، في ولاية تكساس، باعتبار ان القيم والمبادئ في المؤسسة تحدد السلوك الشخـصي لمـديري المدارس، واجريت الدراسة على عينة من(361) مدير مدرسة حكومية ، اسـتخدم الباحث فيها مقياسا يقيس قيم : الاستقلالية، وتقدير الآخـرين للـشخص، والـدعم، والإحسان. وقد أيدت نتائج الدراسة العلاقة المتوقعة بين القيمة الاستقلالية والالتزام بأهداف المؤسسة، وكذلك علاقة هذا الالتزام بالسلوك الشخصي للمدير، وأثره على المفاهيم المؤسسية.

أجرت مارشال(Marshall, 1992) دراسة "قيم العاملين في الإدارة المدرسـية"، واعتمدت الدراسة على استبانتين الأولى حول إتّخاذ القـراراتِ المهنـةِ، والثانيـةُ لوصف المعضلات الأخلاقيةَ التي يواجهها المدراء وعمليةَ إدارة تلـك المعـضلةِ. وتكونت عينة الدراسة من (138) مبحوثاً في المدارس الابتدائية البريطانية، وقـد بينت الدراسة ان قيم الإدارية الطموح ومعنوياته تتأثر بدرجة كبيرة بالمحيطين به، وتتأثر كذلك بالإحداث اليومية التي يمر بها . وتوصلت نتيجة الدراسة إلى ان قـيم العاملين في الإدارة تتأثر بالجنس، فقيم الذكور تتركز علـى مواجهـة المـشكلات بحزم، وترك العواطف الشخصية جانبا من اجل المحافظة على مصلحة العمل، في حين أن قيم النساء وطريقتهن في اتخاذ القرارات تتدخل فيها المشاعر، والصدق في التعامل مع الآخرين، والانفتاح على الجميع ، وسماع وجهات نظرهم قبل الحكم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت دراسة (عبدالستار، 2007) على الإطار القيمي المرجعي لدى مـديري المدارس الحكومية في محافظة العاصمة وعلاقتها بالأداء الـوظيفي، أمـا دراسـة (الرشايدة، 2004) فهدفت إلى معرفة مدى تـأثر القـيم بـالمتغيرات الشخـصية

(المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي). وتطرقت دراسة حمادات (2003) إلى قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الاردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي، وتناولت دراسة (عبد ا ،2000) القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقته مع الأداء الوظيفي. في حين تطرقت دراسة عبد الفتاح(2001)، إلى منظومة القيم لدى مديري ومعلمي المدارس الثانوية للذكور. وتناولت دراسة الصمادي (2001) النسق القيمي لدى المرشدين التربويين في عمان وعلاقتها بكفاءتهم في العمل، وهدفت دراسة جبر (2000) إلى معرفة القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة شمال الضفة، أما دراسة عبد ا (1998) فتتمحور حول القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية.

ركزت بعض الدراسات ، إلى التعرف على منظومة القيم او النسق القيمي لدى فئة معينة، وهم الإداريين مثل دراسة السبيعي (1998)، وعبد الفتاح (2001)، ودراسات اهتمت بالقيم والالتزام الوظيفي مثل دراسة ومسيفوي (2004). وتناول بعضها الاخر اثر القيم على السلوك الإدارية لدى المديرين مثل دراسة الزدجالي (1999)، و(Mariaelise, 1994). أو على أثرها على الالتزام التنظيمي (Vandenberghe , 1999). وتناولت دراسة ماك يفوي(Mcevoy,2004) ، القيم وتطابقها مع التزام عمل رؤساء المدرسة العليا، وتناولت دراسة كارل(Carl, 2004) القيم ذات الدور الفعال لتطوير السياسة التربوية

أما دراسة(البنوي، 2005) فتناولت مدى الالتزام بالقيم الثقافية (التنظيمية والفردية) في مراكز الوزارات الأردنية ولم تتناول أثرها على الأداء الوظيفي، كما أن دراسة (المعايطة، 2005) كانت قد تناولت أثر الانسجام بين القيم البيروقراطية والقيم الاجتماعية على الأداء الوظيفي في الوزارات الأردنية. واهتمت دراسة (التويجر، 2003) بأثر القيم الشخصية والتنظيمية على فاعلية المديرين، أو إلى معرفة مستوى إشباع الحاجات الإنسانية وفق هرم ماسلو للحاجات في قياس نظم القيم الشخصية التي تؤثر في سلوك الموظفين كدراسة (البدري، 2002)، أو إلى توضيح أولوية القيم لدى الموظفين للتوصل إلى أهم القيم المشتركة كدراسة

(الطروانة والصرايرة، 1998).

ويبين العرض السابق أنّه على الرغم من الاهتمام المتزايد بالقيم، إلاّ أن الاهتمام بالقيم الشخصية والتنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس فـي الجامعـات الأردنيـة الخاصة، لا تزال الدراسات المتعلّقة بهذا المجال قليلـة. وقـد سـاعد اسـتعراض الدراسات السابقة في إلقاء نظرة على مفهوم القيم الشخصية والتنظيمية وأبعادهـا، والعوامل ذات التأثير الإيجابي أو السلبي عليها، وأثرها في تحسين الأداء الـوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، لهذا جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتضمن هذا الفصل مجتمع الدراسة والعينة المختارة، ووصفاً لإداة الدراسة وكيفية إعدادها وتطويرها، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، كما يبين إجراءات الدارسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج.

وتبنّت الدراسة منهجية البحث الوصفي ، بالإضافة إلى منهجية البحث الميداني التحليلي ، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكّل رافداً حيوياً في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية . أما على صعيد البحث الميداني التحليلي ، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي الشامل، وتحليل كافة البيانات المتجمعة من خلال الإجابة عن الاستبانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة.

3. 1 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، ممن هم برتبة: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس). في الجامعات الخاصة الأردنية(عمان الأهلية، فيلادلفيا، الإسراء، البتراء، الزيتونة، العلوم التطبيقية، جامعة جرش، جامعة أربد الأهلية، جامعة الزرقاء الخاصة، الأكاديمية الأردنية للموسيقى، جامعة جدارة، جامعة الأميرة سمية الجامعية للتكنولوجيا، جامعة الدراسات العليا)، والبالغ تعدادهم الكلي (2612) حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي خلال العام الدراسي الثاني(2007/2006).

الجدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس الجامعة

الجامعة	ذكور	إناث	المجموع
عمان الأهلية	259	33	292
فيلادلفيا	205	17	222
الزيتونة	189	19	208
الإسراء	229	16	245
البتراء	179	20	199
العلوم التطبيقية	191	18	209
جامعة جرش	173	21	194
الأكاديمية الأردنية للموسيقى	36	28	64
جامعة الأميرة سمية الجامعية للتكنولوجيا	241	69	310
جامعة أربد الأهلية	116	19	135
جامعة جدارة	82	24	106
جامعة الدراسات العليا	119	53	172
جامعة الزرقاء الخاصة	217	39	256
المجموع	2236	376	2616

3. 2 عينة الدراسة:

تم سحب عينة قصدية بسيطة بنسبة(25%) من كل جامعة وبذلك يكون حجم العينة الكلي(654) عضواً، وتم توزيع الاستبانات على جميع أفراد العينة، فاسترجعت(591) استبانة، وتم استبعاد(15) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل(576) استبانة لتشكل ما نسبته(22.05%) من مجتمع الدراسة الكلي.

الجدول رقم (2)

التوزيع التكراري لخصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد
النوع الاجتماعي	ذكر	486
	أنثى	90
الجنسية	أردنية	515
	غير أردنية	61
	5 سنوات فأقل	182
سنوات الخبرة	6-10 سنوات	252
	11 سنة فأكثر	142
	أستاذ	67
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مشارك	82
	أستاذ مساعد	288
	مدرس/محاضر متفرغ	139
نوع الكلية	كليات علمية	167
	كلية إنسانية	409
المجموع	المجموع	576

يوضح الجدول رقم (1) أن عدد أعضاء هيئة التدريس من الذكور يزيد عن ضعف عدد الإناث.

3. 3 أداة الدراسة

تم تطوير استبانة لقياس أثر القيم الشخصية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أجزاء هما:

الجزء الأول: ويتضمن المعلومات الديموغرافية العامة الآتية(الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

الجزء الثّاني: ويتضمن هذا الجزء (33) فقرة تغطي متغير الدراسة المستقل(القيم الشخصية والتنظيمية) وسيتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بمقياس البورت العالمي لقياس القيم الشخصية والمترجم إلى العربية والمستخدم في البيئتين المصرية من قبل(عبد الوهاب، 2000) والليبية من قبل(البدري، 2002)

والمحلية(التويجر، 2003) و(عبدالستار، 2007).

الجزء الثالث: ويتضمن هذا الجزء (21) فقرة تغطي متغيـر الدراسـة التـابع (الأداء الوظيفي) وسيتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغيـر بمقيـاس(Alutto, 1986)، ودراسة(المطارنه، 2006) ودراسة(عبدالـستار، 2007) وتـم تـصنيف الإجابات وفق مقياس(ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي(تنطبق دائمـاً، تنطبق غالباً، تنطبق احياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)، وأعطيت الإجابات أرقاماً من(1-5)، بحيث يدل الرقم(1)على(لا تنطبق أبداً) والرقم(5) على(تنطبق دائماً).

وبناء على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.5) فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة، أمـا إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي(2.5-3.49) فإن مستوى التصورات متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي أقلّ من(2.49) فيكون مستوى التصورات منخفـضاً. والجـدول رقم(3) يبين توزيع متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها:

جدول رقم(3)

متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها

تسلسل الفقرات	البعد
16-1	**القيم الشخصية**
3-1	القيم الفكرية
6-4	القيم الاقتصادية
9-7	القيم الجمالية
12-10	القيم الاجتماعية
16-13	القيم الدينية
33-17	**القيم التنظيمية**
18-17	قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس
20-19	قيم الثقة
24-21	قيم المشاركة في القرارات
27-25	قيم العدالة
30-28	قيم الشفافية
33-31	قيم الإبداع
54-34	**الأداء الوظيفي**
38-34	الانضباط
44-39	إنجاز المهام
47-45	العلاقة مع الرؤساء
50-48	العلاقة مع الزملاء
54-51	العلاقة مع المجتمع المحلي

3. 4 صدق أداة الدراسة:

لقد تم عرض الاستبانة علـى (10) محكمـين مـن أسـاتذة الإدارة التربويـة المختصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صـدق فقرات الاستبانة، ولقد تم الأخذ بملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة من تعديل وحذف وإضافة. حيث كان عدد فقراتها (81) فقـرة وتم حذف بعض الفقرات ليصبح عدد الفقرات (54) فقرة بصورتها النهائية . حيث تم صياغة بعض الفقرات حسب ما اتفق عليه المحكمين وذلك بنسبة (85%)، حيث استقرت غالبية أرائهم على حذف بعض الفقرات، أو استبدال كلمات بأخرى وفق ما يناسب البيئة التربوية ، حتى أصبح المقياس في صورته النهائية وهذه أبرز النقـاط التي أشار إليها المحكمون .

1. استبدل متغير سنوات الخبرة حيث كان أربع أبعاد حيث أصبح ثـلاث أبعاد في حين تم دمج البعدين (11 ، 5 سنة) ، (16 سـنة فـأكثر) ليصبح (أكثر من 11 سنة) .
2. حذف فقرة (3 ، 4) واستبدال فقرة (1) بفقرة جديدة .
3. حذف فقرة رقم (7) .
4. حذف فقرة (11 ، 12) ، واستبدالهما في فقرة (8) .
5. حذف فقرة (3) واستبدال كلمة (أوقف) في فقرة (16) بكلمة (أشارك) في فقرة (11) .
6. حذف فقرة (17 ، 18 ، 19 ، 20) واسـتبدالها بـالفقرات الجديـدة (12، 13 ، 14 ، 15) .
7. حذف فقرة (22 ، 24 ، 25) للتكرار في فقرات أخرى .
8. إعادة صياغة فقرة رقم (30) بفقرة رقم (19) وحذف الفقـرات (26، 27، 29).
9. حذف الفقرات (31، 33 ، 34 ، 35) وتم استبدالها بـالفقرات (21 ، 22 ، 23) .
10. حذف الفقرات (36 ، 38 ، 39) .

11. حذف الفقرة (44) واستبدال الفقرة (45) بفقرة (29) .
12. حذف الفقرات (47 ، 50) .
13. حذف الفقرات (52 ، 53 ، 54 ، 56، 57) وإضافة الفقـرات (34 ، 35 ، 36 ، 37) .
14. حذف الفقرات (59، 60، 61، 62، 63، 64، 67، 68، 69، 70) وتم استبدالها بالفقرات (38، 39، 40، 41، 42، 43، 44).
15. حذف الفقرات (71 ، 72 ، 73) واستبدال كلمة (النمطي) بـالفقرة (75) بكلمة (الروتيني) بالفقرة (46) .
16. حذف الفقرات (77، 78، 79، 80) واستبدالها بالفقرات (48، 45).
17. زيادة بعد جديد وهو بعد (العلاقة مع المجتمع المحلي) فقـرات (51، 52، 53، 54) .

3. 5 ثبات أداة الدراسة:

جرى استخراج معامل الثبات، طبقاً لكرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية، ولكل متغير بجميع أبعاده، تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية من خارج العينة ،يبلغ عددهم (30) عضو هيئة تدريس وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (4) الآتي:

جدول رقم (4)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لكل متغير (مستقل وتابع) وبجميع الأبعاد

رقم الفقرة في الاستبانة	اسم المتغير والبعد	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
3-1	القيم الفكرية	0.84
6-4	القيم الاقتصادية	0.86
9-7	القيم الجمالية	0.85
12-10	القيم الاجتماعية	0.88
16-13	القيم الدينية	0.90
16-1	**القيم الشخصية**	0.91
18-17	قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس	0.81
20-19	قيم الثقة	0.86
24-21	قيم المشاركة في القرارات	0.83
27-25	قيم العدالة	0.85
30-28	قيم الشفافية	0.78
33-31	قيم الإبداع	0.76
33-17	**القيم التنظيمية**	0.85
38-34	الانضباط	0.83
44-39	إنجاز المهام	0.90
47-45	العلاقة مع الرؤساء	0.85
50-48	العلاقة مع الزملاء	0.87
54-51	العلاقة مع المجتمع المحلي	0.88
54-34	**الأداء الوظيفي**	0.88
54-1	الكلي للاستبانة (المتغيرات والأبعاد والفقرات)	0.89

يتبين من خلال الجدول رقم (4) أن معاملات الثبات لجميع متغيرات وأبعاد الدراسة، مرتفعة وهي نسب ثبات عالية لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

3. 6 متغيرات الدراسة:

1- **المتغيرات المستقلة وهي:**

النوع الاجتماعي: وله فئتان:

1. ذكر 2. أنثى

سنوات الخبرة في الجامعة: ولها ثلاث مستويات:

1. (5) سنوات فاقل 2. من(6-10) سنوات 3. (11) سنة فأكثر

الرتبة الأكاديمية: ولها أربعة مستويات:

1.أستاذ، 2. أستاذ مشارك 3. أستاذ مساعد، 4. مدرس

الكلية: ولها مستويان:

1. إنسانية 2. علمية

الجنسية: ولها مستويان:

1. أردنية. 2. غير أردني.

2- **المتغير التابع:**

أ. القيم الشخصية: ويتمثل هذا المتغير في المجالات التالية:

1. القيم الفكرية 2. القيم الاقتصادية

3. القيم الجمالية 4. القيم الاجتماعية

5.القيم الدينية

ب. القيم التنظيمية: ويتمثل هذا المتغير في المجالات التالية:

1. قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس 2. قيم الثقة

3. قيم المشاركة في القرارات 4. قيم العدالة

5. قيم الشفافية 6. قيم الإبداع

3- **المتغير التابع:**

الأداء الوظيفي: ويتمثل هذا المتغير في المجالات التالية:

1. الانضباط 2. إنجاز المهام

3. العلاقة مع الرؤساء 4.العلاقة مع الزملاء

5.العلاقة مع المجتمع المحلي

3. 7 المعالجة الإحصائية

السؤال الأول والثاني: تم استخدام مقيـاس الإحـصاء الوصـفي(Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينـة الدراسـة، اعتمـادا علـى التكرارات والنسب المئوية، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسـة، تـم اسـتخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

السؤال الثالث والرابع : تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) ومـن ثم تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمتغيرات الدالة إحصائياً.

السؤال الخامس: تم استخدام مصفوفة معامـل الارتبـاط(بيرسـون) (Person Correlations)، لاختبار العلاقات الارتباطية بين القيم الشخصية والقيم التنظيميـة والأداء الوظيفي.

الفصل الرابع

عرض النتائج

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، الرتبة لجميع أبعاد الدراسة، والفقرات المكونة لكل بعد.

1.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة

الإجابة عن السؤال الأول: ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية التنظيمية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية والتنظيمية وعلى النحو الآتي:

أ. تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية

وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية وهي كما يلي:

1.القيم الفكرية

الجدول رقم(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لأبعاد القيم الشخصية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
3-1	**القيم الفكرية**	3.62	0.56	-	مرتفع
.1	أميل إلى اكتساب المعرفة العلمية من خلال القراءة.	3.78	0.93	1	مرتفع
.2	أتابع ما هو جديد في تخصصي .	3.58	0.96	2	مرتفع
.3	لدي الرغبة المستمرة في البحث عن الحقيقة فـي مجال تخصصي .	3.50	1.01	3	مرتفع
6-4	**القيم الاقتصادية**	3.79	0.54	-	مرتفع
.4	أتابع الأخبار الاقتـصادية فـي وسـائل الإعـلام المختلفة.	3.98	0.88	1	مرتفع
.6	أهتم بالمكافآت المادية أكثر من المكافآت المعنوية.	3.86	0.92	2	مرتفع
9-7	**القيم الجمالية**	3.86	0.52	-	مرتفع
.5	أفضل الأعمال ذات الطبيعة المالية.	3.52	0.98	3	مرتفع
.8	أستمتع بزيارة المواقع السياحية كلما سنحت لي الفرصة بذلك.	3.97	0.91	1	مرتفع
.7	أفضل وجود حديقة منزلية في المنزل الذي اقطنه.	3.85	0.96	2	مرتفع
.9	أرغب في حضور المعارض الفنية.	3.77	0.99	3	مرتفع
12-10	**القيم الاجتماعية**	3.78	0.58	-	مرتفع
.10	أشارك في الأنشطة التطوعية في المجتمع المحيط.	3.90	0.93	1	مرتفع
.12	أشارك معارفي في المناسبات الاجتماعية.	3.72	0.98	2	مرتفع
.11	أؤيد التوجهات بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.72	0.99	3	مرتفع
16-13	**القيم الدينية**	3.64	0.55	-	مرتفع
.13	أعتقد بأن تدريس العلوم الدينية أساس تقدم الأمة.	3.71	0.94	1	مرتفع
.15	لدي شعور باحترام الأديان الأخرى.	3.68	0.90	2	مرتفع
.16	أحترم حق الآخرين في ممارسة أديانهم.	3.65	0.96	3	مرتفع
.14	أحرص على أن يكون صديقي ملتزم دينيا.	3.54	1.00	4	مرتفع

يظهر من الجدول رقم(5) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الفكرية كبعد من القيم الشخصية جاءت بدرجـة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.62) وانحراف معياري(0.56)، وقد احتلّت الفقرة

رقم(1) (أميل إلى اكتساب المعرفة العلمية من خلال القـراءة) المرتبـة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.78)، في حين جاءت الفقرة رقم(3) (لدي الرغبة المستمرة في البحث عن الحقيقة في مجال تخصصي) في المرتبة الأخيرة بين فقـرات هـذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يظهر من الجدول رقم(5) أيضاً أن المتوسط العام لتـصورات أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الاقتصادية كبعد من القيم الشخـصية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري(0.54)، وقد احتلّت الفقرة رقم(4) (أتابع الأخبار الاقتصادية في وسائل الإعلام المختلفة) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.98)، في حين جاءت الفقرة رقـم(5) (أفـضل الأعمال ذات الطبيعة المالية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعـد، بمتوسـط حسابي بلغ (3.52)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقـرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يظهر من الجدول رقم(5) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الجمالية كبعد من القيم الشخصية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري(0.52)، وقد احتلّت الفقرة رقم(8) (أستمتع بزيارة المواقع السياحية كلما سنحت لي الفرصة بـذلك) المرتبـة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.97)، في حين جاءت الفقرة رقم(9) (أرغب في حضور المعارض الفنية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يظهر من الجدول رقم(5) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الاجتماعية كبعد من القيم الشخـصية جـاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.78) وانحراف معياري(0.58)، وقد احتلّت الفقرة رقم(10) (أشارك في الأنشطة التطوعية فـي المجتمـع المحـيط) المرتبـة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.90)، في حين جاءت الفقـرة رقـم(11) (أؤيـد

التوجهات بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة) في المرتبة الأخيرة بين فقـرات هـذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يظهر من الجدول رقم(5) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الدينية كبعد من القيم الشخصية جاءت بدرجـة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.64) وانحراف معياري(0.55)، وقد احتلّت الفقرة رقم(13) (أعتقد بأن تدريس العلوم الدينية أساس تقدم الأمـة) المرتبـة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.71)، في حين جاءت الفقرة رقم(14) (أحرص علـى أن يكون صديقي ملتزم دينيا) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية

تسلسل الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
7-9	القيم الجمالية	3.86	0.52	1	مرتفع
4-6	القيم الاقتصادية	3.79	0.54	2	مرتفع
10-12	القيم الاجتماعية	3.78	0.58	3	مرتفع
13-16	القيم الدينية	3.64	0.55	4	مرتفع
1-3	القيم الفكرية	3.62	0.56	5	مرتفع
1-16	القيم الشخصية	3.74	0.51	-	مرتفع

يبين الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية(القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القـيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية)، جاءت بدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكلّي للقيم الشخصية (3.74) وانحراف معياري(0.51)، وقد احتّل بعـد القـيم الجماليـة المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلـغ (3.86)، يلي ذلك بعـد القـيم الاقتـصادية، بمتوسط حسابي بلـغ (3.79)، وجاء في المرتبة الثالثة بعـد القـيم الاجتماعيـة،

بمتوسط حسابي بلـغ (3.78)، وجاء في المرتبة الرابعة بعد القيم الدينية، بمتوسـط حسابي بلـغ (3.64)، في حين جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد القيم الفكرية بمتوسط حسابي بلـغ (3.62).

ب. تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيـة الخاصـة للقـيم التنظيمية.

وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات أعضاء هيئة التـدريس فـي الجامعـات الأردنية الخاصة للقيم التنظيمية وهي كما يلي:

الجدول رقم(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لأبعاد القيم التنظيمية.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
17-18	**قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس**	3.65	0.57	-	مرتفع
.17	يجري التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بكل احترام	3.70	0.91	1	مرتفع
.18	هناك اهتمام من قبل جامعتي بمشاكل أعضاء هيئة التدريس	3.60	0.99	2	مرتفع
19-20	**قيم الثقة**	3.71	0.55	-	مرتفع
.20	أشعر بالثقة في القرارات التي تتخذ في الاجتماعات الدورية للقسم .	3.89	0.87	1	مرتفع
.19	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء أدائي لعملي.	3.54	0.98	2	مرتفع
21-24	**قيم المشاركة في القرارات**	3.68	0.59	-	مرتفع
.22	تسود روح التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس.	3.76	0.94	1	مرتفع
.21	يوضح الرؤساء في جامعتي تفاصيل العمل قبل اتخاذ القرارات.	3.72	0.96	2	مرتفع
.23	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بتعيينات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.	3.70	0.98	3	مرتفع
.24	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية في قسمي .	3.55	0.99	4	مرتفع
25-27	**قيم العدالة**	3.76	0.52	-	مرتفع
.27	تنتهج جامعتي سياسة الباب المفتوح في تعاملها مع المراجعين.	3.98	0.89	1	مرتفع
.25	تطبق التشريعات في جامعتي على الجميع دون استثناء.	3.66	0.95	2	مرتفع
.26	يجري العمل في جامعتي بموجب تشريعات واضحة .	3.64	0.98	3	مرتفع
28-30	**قيم الشفافية**	3.83	0.53	-	مرتفع
.30	تتاح الفرصة لاعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم المتعلقة بتطوير العمل .	3.88	0.90	1	مرتفع
.29	يوجد في جامعتي دليل لسير إجراءات العمل.	3.85	0.92	2	مرتفع
.28	تخضع الممارسات الإدارية في جامعتي للرقابة من قبل أجهزة الرقابة المختلفة.	3.78	0.94	3	مرتفع
31-33	**قيم الإبداع**	3.77	0.60	-	مرتفع
.31	تقوم جامعتي بتبني أفكار أعضاء هيئة التدريس الجديدة .	3.91	0.94	1	مرتفع
.32	لدى جامعتي القدرة على مواجهة المواقف الطارئة في العمل.	3.75	0.98	2	مرتفع
.33	تتكيف جامعتي مع تغيرات البيئة الخارجية.	3.65	1.01	3	مرتفع

يظهر من الجدول رقم(7) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس كبعد من القـيم التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعـة، وبمتوسـط حـسابي بلـغ (3.65) وانحـراف معياري(0.57)، وقد احتلّت الفقرة رقم(17) (يجري التعامل مـع أعـضاء هيئـة التدريس في جامعتي بكل احترام) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.70)، في حين جاءت الفقرة رقم(18) (يجري التعامل مع أعضاء هيئـة التـدريس فـي جامعتي بكل احترام) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.60).

يظهر من الجدول رقم(7) أيضاً أن المتوسط العام لتـصورات أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم الثقة كبعد من القيم التنظيميـة جـاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.71) وانحراف معياري(0.55)، وقد احتلّت الفقرة رقم(20) (أشعر بالثقة في القرارات التي تتخذ في الاجتماعات الدورية للقسم) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.89)، في حين جاءت الفقـرة رقـم(19) (أشعر بالأمن الوظيفي أثناء أدائي لعملي) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.54).

كما يظهر من الجدول رقم(7) أن المتوسط العام لتـصورات أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم المشاركة في القرارات كبعد من القـيم التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعـة، وبمتوسـط حـسابي بلـغ (3.68) وانحـراف معياري(0.59)، وقد احتلّت الفقرة رقم(22) (تسود روح التعاون في العمـل بـين أعضاء هيئة التدريس) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.76)، في حـين جاءت الفقرة رقم(24) (تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية في قسمي) في المرتبة الأخيرة بين فقـرات هـذا البعـد، بمتوسط حسابي بلغ (3.55).

يظهر من الجدول رقم(7) أيضاً أن المتوسط العام لتـصورات أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم العدالة كبعد من القيم التنظيمية جـاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري(0.52)، وقد احتلّت

الفقرة رقم(27) (تنتهج جامعتي سياسة الباب المفتوح في تعاملها مـع المـراجعين) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.98)، في حين جاءت الفقـرة رقـم(26) (يجري العمل في جامعتي بموجب تشريعات واضحة) في المرتبـة الأخيـرة بـين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.64).

ويظهر من الجدول رقم(7) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التـدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم الشفافية كبعد من القيم التنظيمية جاءت بدرجـة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري(0.53)، وقد احتلّت الفقرة رقم(30) (تتاح الفرصة لاعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم المتعلقة بتطوير العمل) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.88)، في حـين جـاءت الفقـرة رقم(28) (تخضع الممارسات الإدارية في جامعتي للرقابة من قبل أجهـزة الرقابـة المختلفة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.78).

ويتضح من الجدول رقم(7) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لقيم الإبداع كبعد من القيم التنظيمية جاءت بدرجـة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري(0.60)، وقد احتلّت الفقرة رقم(31) (تقوم جامعتي بتبني أفكار أعضاء هيئة التدريس الجديدة) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.91)، في حين جاءت الفقرة رقم(33) (تتكيف جامعتي مع تغيرات البيئة الخارجية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.65).

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم التنظيمية

تسلسل الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
30-28	قيم الشفافية	3.83	0.53	1	مرتفع
33-31	قيم الإبداع	3.77	0.60	2	مرتفع
27-25	قيم العدالة	3.76	0.52	3	مرتفع
20-19	قيم الثقة	3.71	0.55	4	مرتفع
24-21	قيم المشاركة في القرارات	3.68	0.59	5	مرتفع
18-17	قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس	3.65	0.57	6	مرتفع
33-17	القيم التنظيمية	3.73	0.54	-	مرتفع

يبين الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم التنظيمية(قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، قيم الثقة، قيم المشاركة في القرارات، قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم الإبداع)، جاءت بدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكلّي للقيم التنظيمية (3.73) وانحراف معياري(0.54)، وقد احتّل بعد قيم الشفافية المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، يلي ذلك بعد قيم الإبداع، بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد قيم العدالة، بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، وجاء في المرتبة الرابعة بعد قيم الثقة، بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، وجاء في المرتبة الخامسة بعد قيم المشاركة في القرارات، بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، في حين جاء في المرتبة السادسة والأخيرة بعد قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي بلغ (3.65).

الإجابة عن السؤال الثاني: ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي، وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي وهي كما يلي:

الجدول رقم(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لأبعاد الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
34-38	الانضباط	3.75	0.61	-	مرتفع
.35	التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها .	3.92	0.94	1	مرتفع
.36	أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة في جامعتي.	3.77	0.93	2	مرتفع
.37	أتقيد بالساعات المكتبية المعلنة للطلبة .	3.76	0.96	3	مرتفع
.38	ألتزم بمضمون الخطة الدراسية للمادة .	3.75	0.94	4	مرتفع
.34	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي بدقة .	3.57	0.99	5	مرتفع
39-44	إنجاز المهام	3.60	0.57	-	مرتفع
.44	بشكل عام أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني .	3.69	0.93	1	مرتفع
.43	أشعر بالسعادة عندما أنجز عملاً مهماً في جامعتي.	3.60	0.98	2	مرتفع
.39	تُسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات .	3.59	0.99	3	مرتفع
.40	أسعى الى الاطلاع على الادبيات المرتبطة بمجالات تخصصي .	3.58	1.02	4	مرتفع
.42	إذا طُلب مني أعمال اضافية فإني أقول بانجازها .	3.57	1.00	5	مرتفع
.41	يتصف العمل الذي أمارسه بالدقة .	3.55	0.99	6	مرتفع
45-47	العلاقة مع الرؤساء	3.69	0.63	-	مرتفع
.45	هناك تعاون متبادل بيني وبين رئيس القسم في المعلومات المتعلقة بالعمل في الجامعة .	3.73	0.95	1	مرتفع
.46	يتبع رئيسي الأسلوب الروتيني في اتخاذ قراراته الإدارية .	3.71	0.96	2	مرتفع
.47	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في جامعتي بالثقة و بالاحترام المتبادل.	3.62	0.99	3	مرتفع
48-50	العلاقة مع الزملاء	3.64	0.65	-	مرتفع
.50	أشارك زملائي في إنجاز المهام الموكلة إليهم.	3.71	0.63	1	مرتفع
.48	علاقتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة.	3.65	0.97	2	مرتفع
.49	يلتزم كل زميل وفق الدور الذي أنيط به في المجموعة.	3.56	1.01	3	مرتفع
51-54	العلاقة مع المجتمع المحلي	3.88	0.51	-	مرتفع
.52	أحرص على استقبال ضيوفي(زواري) من المجتمع المحلي.	3.93	0.88	1	مرتفع
.51	أحرص على أن أشارك في اللجان والندوات التي تهتم بالمجتمع المحلي .	3.88	0.91	2	مرتفع
.54	أحاول قدر الاستطاعة تقديم خدمات للآخرين.	3.86	0.90	3	مرتفع
.53	أراعي الأعراف والتقاليد الاجتماعية في التعامل مع المجتمع المحلي.	3.85	0.93	4	مرتفع

يظهر من الجدول رقم(9) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للأنضباط كبعد من الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري(0.61)، وقد احتلّت الفقرة

رقم(35) (التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، في حين جاءت الفقرة رقم(34) (التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي بدقة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

كما يظهر من الجدول رقم(9) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لإنجاز المهام كبعد من الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.60) وانحراف معياري(0.57)، وقد احتلّت الفقرة رقم(44) (بشكل عام أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، في حين جاءت الفقرة رقم(41) (يتصف العمل الذي أمارسه بالدقة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ(3.55)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يتضح من الجدول رقم(9) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للعلاقة مع الرؤساء كبعد من الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري(0.63)، وقد احتلّت الفقرة رقم(45) (هناك تعاون متبادل بيني وبين رئيس القسم في المعلومات المتعلقة بالعمل في الجامعة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.73)، في حين جاءت الفقرة رقم(47) (تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في جامعتي بالثقة و بالاحترام المتبادل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ(3.62)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

يبين الجدول رقم(9) أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للعلاقة مع الزملاء كبعد من الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.64) وانحراف معياري(0.65)، وقد احتلّت الفقرة رقم(50) (أشارك زملائي في إنجاز المهام الموكلة إليهم) المرتبة الأولى

بمتوسط حسابـي بلغ (3.71)، في حين جاءت الفقرة رقم(49) (يلتزم كـل زميـل وفق الدور الذي أنيط به في المجموعة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعـد، بمتوسط حسابي بلغ(3.56)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميـع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

حيث يظهر من الجدول رقم(9) أن المتوسط العام لتـصورات أعـضاء هيئـة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للعلاقة مع المجتمع المحلي كبعد من الأداء الوظيفي جاءت بدرجـة مرتفعـة، وبمتوسـط حـسابي بلـغ (3.88) وانحـراف معياري(0.51)، وقد احتلّت الفقرة رقم(52) (أحرص على استقبال ضيوفي(زواري) من المجتمع المحلي) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.93)، فـي حـين جاءت الفقرة رقم(53) (أراعي الأعراف والتقاليد الاجتماعية في التعامل مع المجتمع المحلي) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ(3.85)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جـاءت بدرجـة مرتفعة.

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي

تسلسل الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	المستوى حسب المتوسط
54-51	العلاقة مع المجتمع المحلي	3.88	0.51	1	مرتفع
38-34	الانضباط	3.75	0.61	2	مرتفع
47-45	العلاقة مع الرؤساء	3.69	0.63	3	مرتفع
50-48	العلاقة مع الزملاء	3.64	0.65	4	مرتفع
44-39	إنجاز المهام	3.60	0.57	5	مرتفع
54-34	الأداء الوظيفي	3.71	0.53	-	مرتفع

يبين الجدول رقم (10)ّ المتوسطات الحسابية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجـاز المهـام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمـع المحلـي)، جـاءت بدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكلّي لمـستوى الأداء الـوظيفي(3.71) وانحـراف معياري(0.53)، وقد احتّل بعد العلاقة مع المجتمع المحلي المرتبة الأولى، بمتوسط

حسابي بلـغ (3.88)، يلي ذلك بعد الانضباط، بمتوسط حـسابي بلـــغ (3.75)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد العلاقة مع الرؤساء، بمتوسط حسابي بلـــغ (3.69)، وجاء في المرتبة الرابعة بعد العلاقة مع الزملاء، بمتوسط حسابي بلـــغ (3.64)، في حين جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد إنجاز المهام بمتوسط حسابي بلـــغ (3.60).

الإجابة عن السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مـستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)، للقيم الشخصية والقيم التنظيمية تعزى للمتغيرات الديمغرافيـة لأعضاء هيئة التدريس(الجنس، الجنسية، الكليـة، الرتبـة الأكاديميـة، سـنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) علـى اعتبـار أن للقـيم الشخـصية والقـيم التنظيميـة متغيـرات تابعـة والتغيـرات الديموغرافية(الجنس، الجنسية، العمر، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سـنوات الخبـرة) وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

جدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم الشخصية والتنظيمية تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	القيم الشخصية		القيم التنظيمية	
		الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف
النوع الاجتماعي	ذكر	3.76	0.57	3.75	0.58
	أنثى	3.65	0.53	3.66	0.61
الجنسية	أردنية	3.75	0.56	3.76	0.58
	غير أردنية	3.64	0.54	3.50	0.59
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	3.75	0.55	3.67	0.62
	6-10 سنوات	3.74	0.54	3.69	0.65
	11 سنة فأكثر	3.74	0.63	3.90	0.52
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	3.78	0.70	3.83	0.54
	أستاذ مشارك	3.73	0.64	3.80	0.56
	أستاذ مساعد	3.72	0.51	3.68	0.59
	مدرس/محاضر متفرغ	3.67	0.56	3.58	0.63
نوع الكلية	كليات علمية	3.78	0.60	3.74	0.57
	كلية إنسانية	3.72	0.55	3.72	0.62

الجدول رقم (12)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في القيم الشخصية والتنظيمية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية(النوع الاجتماعي، الكلية، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)

المتغير	قيمة Wilks' Lambda	قيمة Hotelling's Trace	قيمة (ف) المناظرة	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	-	0.005	1.305	0.258
الكلية	-	0.004	1.014	0.418
الجنسية	-	0.011	3.077	0.002
الرتبة الأكاديمية	0.968	-	3.05	0.007
سنوات الخبرة	0.944	-	8.32	0.000
النوع الاجتماعي× الكلية	0.897	-	0.674	0.510
النوع الاجتماعي× الجنسية	0.916	-	0.989	0.372
النوع الاجتماعي× الرتبة الأكاديمية	0.921	-	1.401	0.215
النوع الاجتماعي× سنوات الخبرة	0.918	-	0.993	0.440
الكلية× الجنسية	0.938	-	0.437	0.648
الكلية× الرتبة الأكاديمية	0.947	-	1.712	0.110
الكلية× سنوات الخبرة	0.917	-	0.991	0.358
الجنسية × الرتبة الأكاديمية	0.876	-	0.172	0.953
الجنسية × سنوات الخبرة	0.889	-	0.873	0.384
الرتبة الأكاديمية × سنوات الخبرة	0.871	-	1.306	0.220
النوع الاجتماعي× الكلية× الجنسية× الرتبة الأكاديمية× سنوات الخبرة	0.749	-	1.289	0.316

الجدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في القيم الشخصية والتنظيمية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المتغير التابع	مجموع المربعات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	القيم الشخصية	1	0.746	0.746	2.332	0.127
	القيم التنظيمية	1	0.686	0.686	2.145	0.144
نوع الكلية	القيم الشخصية	1	0.976	0.976	3.051	0.081
	القيم التنظيمية	1	0.348	0.348	1.088	0.297
الجنسية	القيم الشخصية	1	0.744	0.744	2.327	0.128
	القيم التنظيمية	1	1.935	1.935	*6.050	0.014
الرتبة الأكاديمية	القيم الشخصية	3	1.221	0.407	1.273	0.283
	القيم التنظيمية	3	5.210	1.737	*5.429	0.001
سنوات الخبرة	القيم الشخصية	2	164	0.082	0.256	0.774
	القيم التنظيمية	2	5.138	2.569	*8.031	0.000
الخطأ	القيم الشخصية	567	181.316	0.320		
	القيم التنظيمية	567	181.370	0.320		
الكلي	القيم الشخصية	575	184.914			
	القيم التنظيمية	575	195.981			

$*P \leq 0.05$

أولا: أثر النوع الاجتماعي: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الجنس على القيم الشخصية والقيم التنظيمية مجتمعة كانت قيمة الإحصائي هوتلنجز (Hotellings) (0.005)، وقيمة (ف) المناظرة لها (1.305) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة لا يوجد اثر للجنس على المتغيرات التابعة مجتمعة.

ثانياً: أثر الكلية: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الكلية على القيم الشخصية والقيم التنظيمية مجتمعة كانت قيمة الإحصائي هوتلنجز (Hotellings) (0.004)، وقيمة (ف) المناظرة لها (1.014) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة لا يوجد اثر للكلية على المتغيرات التابعة مجتمعة.

ثالثاً: أثر الجنسية: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الجنـسية على القيم الشخصية والقيم التنظيمية مجتمعة كانـت قيمـة الإحـصائي هـوتلنجز (Hotellings) (0.011)، وقيمة (ف) المناظرة لها (3.077) وهي دالة إحـصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة يوجد اثر للجنسية علـى المتغيـرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر الجنسية فقد أجراء أختبـار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر الجنسية على كل من (القـيم الشخـصية والقيم التنظيمية) كل على حده والجدول رقم (27) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (14)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر الجنسية على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير	المتغير التابع	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنسية	القيم الشخصية	1	0.744	0.744	2.327	0.128
	القيم التنظيمية	1	1.935	1.935	*6.050	0.014

*P≤ 0.05

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير الجنسية في القيم التنظيميـة لـدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ولتحديد لصالح من كانت الفروق تـم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (14يبين هذه النتائج.

جدول(15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية عند كل مستوى من مستويات الجنسية

الجنسية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أردنية	3.76	0.58
أخرى	3.50	0.59

ويبن الجدول أن القيم التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس من الجنـسية الأردنيـة أعلى منها لدى الجنسيات الأخرى حيث بلغ (3.76) وبانحراف معياري (0.58) في حين بلغ المتوسط للجنسيات الأخرى (3.50) وبانحراف معياري (0.59).

رابعاً: الرتبة الأكاديمية:

لدى تم إجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الرتبة الأكاديمية على القيم الشخصية والقيم التنظيمية مجتمعة كانت قيمة ولكس (Wilks) (0.968)، وقيمة(ف) المناظرة لها (3.05) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة يوجد اثر للرتبة الأكاديمية على المتغيرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر للرتبة الأكاديمية فقد أجراء أختبار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر الرتبة الأكاديمية على كـل مـن (القيم الشخصية والقيم التنظيمية) كل على حده والجدول رقم (29) يبين نتائج هـذه الاختبارات.

جدول (16)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر الرتبة الأكاديمية على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير	المتغير التابع	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية	القيم الشخصية	3	1.221	0.407	1.273	0.283
	القيم التنظيمية	3	5.210	1.737	*5.429	0.001

*P≤ 0.05

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير للرتبة الأكاديمية في القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة تم استخدام اختبار شـفيه للمقارنـات البعدية.

الجدول(17)

نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للقيم التنظيمية حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس/ محاضر
أستاذ	3.83	-	-	-	-
أستاذ مشارك	3.80	-	-	-	-
أستاذ مساعد	3.68	-	-	-	-
مدرس/محاضر	3.58	*0.25	*0.22	-	-

*P≤ 0.05

حيث يبين الجدول(17) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفـراد الدراسة ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ) ومتوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى(أستاذ)(3.83)، أما متوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضـر) فقد بلغ(3.58) ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ). وأن هنالك مصادر فـروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) ومتوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) حيث بلغ متوسط الفئة الثانية(أستاذ مشارك)(3.80)، أما متوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) فقد بلـغ(3.58) ولـصالح ذوي الرتبـة الأكاديمية (أستاذ مشارك).

خامساً: سنوات الخبرة:

لدى تم إجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر سنوات الخبرة على القـيم الشخصية والقيم التنظيمية مجتمعة كانت قيمة ولكس (Wilks) (0.944)، وقيمة(ف) المناظرة لها (8.32) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة يوجد اثر لسنوات الخبرة على المتغيرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر للرتبة الأكاديمية فقد أجراء

أختبار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر سنوات الخبرة على كل من (القيم الشخصية والقيم التنظيمية) كل على حده والجدول رقـم (17) يبـين نتـائج هـذه الاختبارات.

جدول (18)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر سنوات الخبرة على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير	المتغير التابع	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	القيم الشخصية	2	164	0.082	0.256	0.774
	القيم التنظيمية	2	5.138	2.569	*8.031	0.000

$*P \leq 0.05$

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير سنوات الخبرة في القـيم التنظيميـة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية.

الجدول(19)

نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للقيم التنظيمية حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	11 سنة فأكثر
5 سنوات فأقل	3.67	-	-	*0.23
6-10 سنوات	3.69	-	-	*0.21
11 سنة فأكثر	3.90	-	-	-

$*P \leq 0.05$

حيث يبين الجدول(19) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفـراد الدراسة ذوي الخبرة (11سنة فأكثر) ومتوسط الفئة الثانية(6-10 سنوات) حيث بلغ متوسط الفئة الثالثة(11سنة فأكثر)(3.90)، أما متوسط الفئة الثانية(6-10 سنوات) فقد بلغ(3.69) ولصالح ذوي الخبرة (11سنة فأكثر). وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي الخبرة (11سـنة فـأكثر) ومتوسـط الفئـة

الأولى(5 سنوات فأقل) حيث بلغ متوسط الفئة الثالثة(11سنة فـأكثر)(3.90)، أمـا متوسط الفئة الأولى(5 سنوات فأقل) فقد بلغ(3.67) ولصالح ذوي الخبرة (11سنة فأكثر).

الإجابة عن السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) للأداء الوظيفي تعزى للمتغيـرات الديمغرافيـة لأعـضاء هيئـة التدريس(الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) علـى اعتبار أن (الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مـع الـزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) متغيرات تابعـة والتغيـرات الديموغرافيـة(الجـنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة) وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

جدول(20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	الانضباط		إنجاز المهام		العلاقة مع الرؤساء		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع المجتمع المحلي	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري
النوع الاجتماعي	ذكر	3.77	0.69	3.62	0.67	3.69	0.80	3.83	0.80	3.91	0.74
	أنثى	3.69	0.58	3.49	0.59	3.67	0.83	3.60	0.91	3.72	0.79
الجنسية	أردنية	3.79	0.65	3.52	0.66	3.61	0.79	3.56	0.78	3.75	0.77
	غير أردنية	3.48	0.63	3.44	0.71	3.54	0.83	3.52	0.83	3.71	0.89
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	3.65	0.68	3.52	0.58	3.60	0.84	3.56	0.74	3.80	0.86
	6-10 سنوات	3.75	0.67	3.63	0.59	3.66	0.80	3.66	0.84	3.81	0.78
	11 سنة فأكثر	3.89	0.57	3.67	0.53	3.78	0.79	3.76	0.85	4.10	0.67
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	3.95	0.60	3.69	0.56	3.96	0.75	3.79	0.78	4.20	0.63
	أستاذ مشارك	3.84	0.65	3.62	0.62	3.61	0.82	3.68	0.79	3.90	0.64
	أستاذ مساعد	3.77	0.67	3.56	0.67	3.72	0.85	3.62	0.82	3.82	0.81
	مدرس/محاضر متفرغ	3.71	0.59	3.46	0.68	3.73	0.78	3.58	0.84	3.71	0.86
نوع الكلية	كليات علمية	3.80	0.58	3.62	0.57	3.70	0.78	3.82	0.81	3.94	0.71
	كلية إنسانية	3.65	0.68	3.50	0.65	3.68	0.84	3.56	0.84	3.85	0.82

الجدول رقم (21)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في الأداء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية(النوع الاجتماعي، الكلية، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)

المتغير	قيمة Wilks' Lambda	قيمة Hotelling's Trace	قيمة (ف) المناظرة	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	-	0.056	6.312	0.000
الكلية	-	0.080	8.998	0.000
الجنسية	-	0.019	2.161	0.085
الرتبة الأكاديمية	0.930	-	2.780	0.034
سنوات الخبرة	0.893	-	2.016	0.059
النوع الاجتماعي× الكلية	0.987	-	1.425	0.214
النوع الاجتماعي× الجنسية	0.991	-	0.918	0.469
النوع الاجتماعي× الرتبة الأكاديمية	0.959	-	1.451	0.116
النوع الاجتماعي× سنوات الخبرة	0.984	-	0.859	0.571
الكلية× الجنسية	0.999	-	0.121	0.988
الكلية× الرتبة الأكاديمية	0.966	-	1.201	0.264
الكلية× سنوات الخبرة	0.987	-	1.369	0.234
الجنسية × الرتبة الأكاديمية	0.985	-	0.795	0.633
الجنسية × سنوات الخبرة	0.984	-	0.832	0.598
الرتبة الأكاديمية × سنوات الخبرة	0.992	-	0.500	0.777
النوع الاجتماعي× الكلية× الجنسية× الرتبة الأكاديمية× سنوات الخبرة	0.973	-	1.251	0.209

الجدول رقم (22)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في الأداء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المتغير التابع	مجموع	درجات	متوسط	قيمة F	مستوى
النوع الاجتماعي	الانضباط	0.395	1	0.395	0.918	0.338
	إنجاز المهام	1.298	1	1.298	3.016	0.083
	العلاقة مع الرؤساء	0.015	1	0.015	0.021	0.884
	العلاقة مع الزملاء	4.057	1	4.057	*5.981	0.015
	العلاقة مع المجتمع	2.683	1	2.683	*4.308	0.038
الكلية	الانضباط	2.365	1	2.365	*5.544	0.019
	إنجاز المهام	2.716	1	2.716	*6.348	0.012
	العلاقة مع الرؤساء	0.04	1	0.04	0.057	0.811
	العلاقة مع الزملاء	7.795	1	7.795	**11.602	0.001
	العلاقة مع المجتمع	0.906	1	0.906	1.448	0.229
الجنسية	الانضباط	1.501	1	1.501	2.245	0.096
	إنجاز المهام	1.291	1	1.291	1.994	0.168
	العلاقة مع الرؤساء	2.315	1	2.315	2.499	0.096
	العلاقة مع الزملاء	1.826	1	1.826	2.839	0.093
	العلاقة مع المجتمع	1.895	1	1.895	2.875	0.091
الرتبة الأكاديمية	الانضباط	6.776	3	2.259	*5.636	0.001
	إنجاز المهام	4.960	3	1.653	*4.017	0.008
	العلاقة مع الرؤساء	4.626	3	1.542	2.331	0.073
	العلاقة مع الزملاء	9.210	3	3.070	*4.773	0.003
	العلاقة مع المجتمع	4.439	3	1.480	2.501	0.059
الخبرة	الانضباط	1.962	2	0.981	2.447	0.078
	إنجاز المهام	1.523	2	0.762	1.850	0.158
	العلاقة مع الرؤساء	2.490	2	1.245	1.882	0.153
	العلاقة مع الزملاء	2.841	2	1.420	2.208	0.111
	العلاقة مع المجتمع	3.469	2	1.735	2.932	0.054
الخطأ	الانضباط	227.235	567	0.401		
	إنجاز المهام	233.398	567	0.412		
	العلاقة مع الرؤساء	375.053	567	0.661		
	العلاقة مع الزملاء	364.662	567	0.643		
	العلاقة مع المجتمع	335.402	567	0.592		
الخطأ	الانضباط	247.190	575			
	إنجاز المهام	248.304	575			
	العلاقة مع الرؤساء	389.901	575			
	العلاقة مع الزملاء	393.426	575			
	العلاقة مع المجتمع	360.120	575			

$*P \leq 0.05$

أولا: أثر الجنس: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثـر الجـنس على مستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) مجتمعة كانت قيمة الإحصائي هـ وتلنجز (Hotellings) (0.056)، وقيمة (ف) المناظرة لها (6.312) وهي دالة إحـصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة يوجد اثر للجنس علـى المتغيـرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر الجنس فقد أجراء أختبـار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر الجنس على كل من (الانضباط، إنجـاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) كـل على حده والجدول رقم (22) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (23)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر الجنس على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانضباط	0.395	1	0.395	0.918	0.338
إنجاز المهام	1.298	1	1.298	3.016	0.083
العلاقة مع الرؤساء	0.015	1	0.015	0.021	0.884
العلاقة مع الزملاء	4.057	1	4.057	*5.981	0.015
العلاقة مع المجتمع المحلي	2.683	1	2.683	*4.308	0.038

*P≤ 0.05

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير الجنس في العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المجتمع المحلي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ولتحديد لصالح من كانت الفروق تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (23) يبين هذه النتائج.

جدول(24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المجتمع المحلي عند كل مستوى من مستويات النوع الاجتماعي

المتغير التابع	النوع الاجتماعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العلاقة مع الزملاء	ذكر	3.83	0.80
	أنثى	3.60	0.91
العلاقة مع المجتمع المحلي	ذكر	3.91	0.74
	أنثى	3.72	0.79

ويبن الجدول ان العلاقة مع الزملاء لأعضاء هيئة التدريس من الذكور أعلـى منها عند الإناث حيث متوسط إجابة الذكور بلغ (3.83) وبانحراف معياري (0.80) في حين بلغ المتوسط الإناث (3.60) وبانحراف معياري (0.91). وان العلاقة مـع مع المجتمع المحلي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور أعلى منها عند الإناث حيث متوسط إجابة الذكور بلغ (3.91) وبانحراف معياري (0.74) في حين بلغ المتوسط الإناث (3.72) وبانحراف معياري (0.79).

ثانياً: أثر الكلية: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الكلية على مستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مـع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) مجتمعة كانت قيمـة الإحـصائي هـوتلنجز (Hotellings) (0.080)، وقيمة (ف) المناظرة لها (8.998) وهي دالة إحـصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنة يوجد اثر للكليـة علـى المتغيـرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر الكلية فقد أجـراء أختبـار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر الكلية على كل من (الانـضباط، إنجـاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) كـل على حده والجدول رقم (24) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (25)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر الكلية على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانضباط	2.365	1	2.365	*5.544	0.019
إنجاز المهام	2.716	1	2.716	*6.348	0.012
العلاقة مع الرؤساء	0.04	1	0.04	0.057	0.811
العلاقة مع الزملاء	7.795	1	7.795	**11.602	0.001
العلاقة مع المجتمع المحلي	0.906	1	0.906	1.448	0.229

$*P \leq 0.05$

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير الكلية في الانضباط، وإنجاز المهام والعلاقة مع الزملاء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات الخاصـة ولتحديـد لصالح من كانت الفروق تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافـات المعياريـة والجدول (25) يبين هذه النتائج.

جدول(26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الانضباط، وإنجاز المهام والعلاقة مع الزملاء عند كل مستوى من مستويات الكلية

المتغير التابع	النوع الاجتماعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانضباط	علمية	3.80	0.58
	إنسانية	3.65	0.68
إنجاز المهام	علمية	3.64	0.62
	إنسانية	3.48	0.67
العلاقة مع الزملاء	علمية	3.82	0.81
	إنسانية	3.56	0.84

ويبن الجدول ان الانضباط لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية حيث متوسط إجابة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلميـة بلغ (3.80) وبانحراف معياري (0.58) في حين بلغ المتوسط لإجابة أعضاء هيئـة التدريس في الكليات الإنسانية(3.65) وبانحراف معياري (0.68). وان إنجاز المهام

لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنـسانية حيـث متوسط إجابة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلميـة بلـغ (3.64) وبـانحراف معياري (0.62) في حين بلغ المتوسط لإجابة أعضاء هيئة التدريس فـي الكليـات الإنسانية (3.48) وبانحراف معياري (0.67). وان العلاقة مع الـزملاء لأعـضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية حيـث متوسـط إجابة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية بلغ (3.82) وبـانحراف معيـاري (0.81) في حين بلغ المتوسط لإجابة أعضاء هيئة التدريس في الكليـات الإنـسانية (3.56) وبانحراف معياري (0.84).

ثالثاً: أثر الجنسية: لدى أجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الجنـسية على مستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) مجتمعة كانت قيمة الإحصائي هـوتلنجز (Hotellings) (0.019)، وقيمة (ف) المناظرة لها (2.161) وهـي غيـر دالـة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنه لا يوجد اثر للجنـسية علـى المتغيرات التابعة مجتمعة.

رابعاً: الرتبة الأكاديمية:

لدى تم إجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر الرتبـة الأكاديميـة علـى مستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مـع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) مجتمعة كانت قيمة ولكس(Wilks) (0.930)، وقيمة(ف) المناظرة لها(2.780) وهي دالة إحصائيا عند مستوى(α=0.05). وهـذا يشير إلى أنة يوجد اثر للرتبة الأكاديمية على المتغيرات التابعة مجتمعة.

ولتحديد في أي من المتغيرات التابعة كان هناك أثر للرتبة الأكاديمية فقد أجراء أختبار (ف) الأحادية (Univariate F- test) لأثر الرتبة الأكاديمية على كـل مـن (الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقـة مـع المجتمع المحلي) كل على حده والجدول رقم (26) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (27)

نتائج اختبارات (ف) الأحادية لتحديد اثر الرتبة الأكاديمية على كل من المتغيرات التابعة على حده

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانضباط	6.776	3	2.259	*5.636	0.001
إنجاز المهام	4.960	3	1.653	*4.017	0.008
العلاقة مع الرؤساء	4.626	3	1.542	2.331	0.073
العلاقة مع الزملاء	9.210	3	3.070	*4.773	0.003
العلاقة مع المجتمع المحلي	4.439	3	1.480	2.501	0.059

$*P \leq 0.05$

ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير للرتبة الأكاديمية في (الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية.

الجدول(28)

نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على بعد الانضباط حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس/ محاضر
أستاذ	3.95	-	-	-	-
أستاذ مشارك	3.84	-	-	-	-
أستاذ مساعد	3.77	-	-	-	-
مدرس/محاضر	3.71	*0.24	-	-	-

$*P \leq 0.05$

حيث يبين الجدول(28) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ) ومتوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى(أستاذ)(3.95)، أما متوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) فقد بلغ(3.71) ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ).

الجدول(29)

نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية

على بعد إنجاز المهام حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس/ محاضر
أستاذ	3.69	-	-	-	-
أستاذ مشارك	3.62	-	-	-	-
أستاذ مساعد	3.56	-	-	-	-
مدرس/محاضر	3.46	*0.23	-	-	-

*P≤ 0.05

حيث يبين الجدول(29) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفـراد الدراسة ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ) ومتوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى(أستاذ)(3.69)، أما متوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضـر) فقد بلغ(3.46) ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ).

الجدول(30)

نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية

على بعد العلاقة مع الزملاء حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس/ محاضر
أستاذ	3.79	-	-	-	-
أستاذ مشارك	3.68	-	-	-	-
أستاذ مساعد	3.62	-	-	-	-
مدرس/محاضر	3.58	*0.21	-	-	-

*P≤ 0.05

حيث يبين الجدول(30) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفـراد الدراسة ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ) ومتوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضر) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى(أستاذ)(3.79)، أما متوسط الفئة الرابعة(مدرس/محاضـر) فقد بلغ(3.58) ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ).

خامساً: سنوات الخبرة:

تم استخدم إجراء تحليل التباين للمتغيرات المتعددة لأثر سنوات الخبـرة علـى مستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقـة مـع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) مجتمعـة كانـت قيمـة ولكـس (Wilks) (0.893)، وقيمة(ف) المناظرة لها (2.016) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنه لا يوجد اثر لسنوات الخبرة على المتغيرات التابعة مجتمعة.

الإجابة عن السؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطيه بين القـيم الشخـصية والقيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعـات الخاصـة الأردنية؟

جدول رقم (31)

معامل الارتباط للعلاقة بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية.

البعد	الانضباط	إنجاز المهام	العلاقة مع الرؤساء	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع المجتمع المحلي	الأداء الوظيفي
القيم الفكرية	0.323*	0.422*	0.439*	0.361*	0.337*	0.448*
القيم الاقتصادية	0.238*	0.323*	0.331*	0.280*	0.221*	0.332*
القيم الجمالية	0.251*	0.347*	0.320*	0.308*	0.339*	0.373*
القيم الاجتماعية	0.205*	0.316*	0.296*	0.338*	0.354*	0.363*
القيم الدينية	0.149*	0.341*	0.287*	0.148*	0.140*	0.251*
القيم الشخصية	**0.648**	**0.526***	**0.504***	**0.434***	**0.423***	**0.534***
قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس	0.352*	0.364*	0.183*	0.131*	0.230*	0.295*
قيم الثقة	0.108*	0.482*	0.317*	0.291*	0.307*	0.378*
قيم المشاركة في القرارات	0.199*	0.460*	0.377*	0.322*	0.347*	0.411*
قيم العدالة	0.222*	0.357*	0.426*	0.349*	0.376*	0.443*
قيم الشفافية	0.347*	0.481*	0.535*	0.501*	0.522*	0.620*
قيم الإبداع	0.573*	0.571*	0.605*	0.554*	0.676*	0.725*
القيم التنظيمية	**0.493***	**0.693***	**0.599***	**0.524***	**0.553***	**0.679***

يبين الجدول رقم(31) أن معامل الارتباط الكلي بين القـيم الشخـصية والأداء

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية كان مرتفعاً وبلغ(0.534) عند مستوى دلالة(0.000)، مما يدلل على وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين القيم الشخصية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، كما نلاحظ من الجدول أن جميع الأبعاد حققت ارتباطاً هاماً وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$)، وكانت أقوى الأبعاد ارتباطاً مع المتغير التابع (الأداء الوظيفي) هو بعد(القيم الفكرية)، حيث بلغ معامل ارتباطه(0.448) عند مستوى دلالة (0.000)، بينما كان أقل معامل ارتباط للبعد (القيم الدينية) حيث بلغ (0.251) عند مستوى دلالة (0.000).

ويبين الجدول أيضاً أن معامل الارتباط الكلي بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية كان مرتفعاً وبلغ(0.679) عند مستوى دلالة(0.000)، مما يدلل على وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، كما نلاحظ من الجدول أن جميع الأبعاد حققت ارتباطاً هاماً وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$)، وكانت أقوى الأبعاد ارتباطاً مع المتغير التابع (الأداء الوظيفي) هو بعد(قيم الإبداع)، حيث بلغ معامل ارتباطه(0.725) عند مستوى دلالة (0.000)، بينما كان أقل معامل ارتباط للبعد (قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس) حيث بلغ (0.295) عند مستوى دلالة (0.000).

2.4 مناقشة النتائج:

فبالنسبة لمناقشة السؤال الأول: ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية التنظيمية؟

1. أشارت النتائج أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية(القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية)، جاءت بدرجة مرتفعة، وقد احتّل بعد القيم الجمالية المرتبة الأولى، يلي ذلك بعد القيم الاقتصادية، وجاء في المرتبة الثالثة بعد

القيم الاجتماعية، وجاء في المرتبة الرابعة بعد القيم الدينية، في حين جاء فـي المرتبة الخامسة والأخيرة بعد القيم الفكرية.

وهذا يتفق مع طبيعة وجود القيم لدى الأفراد، التي تتكون على شـكل نظـام يختلف تركيبته من شخص إلى آخر، كما تختلف فيه أهمية القيم لـدى الفـرد الواحد، ويتبين من هذه النتائج أن أفراد العينة قد أعطوا أعلى درجـة أولويـة للقيم الجمالية وهذا قد يعود إلى عبء وضغط العمل فـي الجامعـات وإلـى اهتمامهم بإنجاز الأهداف وبالتالي فهم يبحثون عن الناحية الجمالية للأشـياء، فهم يفضلون وجود حديقة منزلية ويستمتعون بزيـارة المواقـع الـسياحية ويرغبون في حضور المعارض الفنية. تلاها القيم الاقتصادية وقد يعود سـبب هذه الأهمية إلى تركيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصـة علـى الاهتمام بالرواتب والأجور، لعدم تناسب المكافآت مع أدائهم، وعدم تناسبها مع الجهود المبذولة في العمل من جهة ، وعدم تناسبها أيضاً في تغطية متطلبـات الحياة الاجتماعية والمستلزمات المعيشية للأسرة من جهة أخرى. ثـم جـاءت القيم الاجتماعية في المرتبة الثالثة لتؤكد الاهتمام بالقيم التي تشجع على إقامة العلاقات والتواصل والمحبة والتعاون والتي هي من الأمـور الغريزيـة فـي الإنسان حيث يسعى إلى الانتماء إلى الآخرين لحاجته إليهم، وهـذا الترتيـب مناسب خصوصا في الجامعات حيث لا يفضل سيطرة القيم الاجتماعية بدرجة كبيرة خوفا من عدم ضبط الأمور إداريا والتحول إلى الاهتمام العاطفي أكثـر من الالتزام بالأنظمة والقوانين. وأما بالنسبة للقيم الدينية، فالدين يشكل المصدر الأساسي الذي يستمد منه الأفراد قيمهم، وأخيراً القيم الفكرية وهذا يدل على أن هناك اهتمام لدى أعضاء هيئة التدريس بالبحث عن الحقائق والتفكير المنطقي والقدرة على التحليل وبيان الأسباب.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة(عبدالستار، 2007) والتـي أشارت نتائجها إلى أن أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس جاءت بدرجة مرتفعة. والتقت أيضاً مع دراسة (التويجر، 2003) والتي أشارت نتائجها إلى أن تصورات المديرين للقيم الشخصية جاءت بدرجة مرتفعة.

2. أشارت النتائج أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات الأردنيـة الخاصة للقيم التنظيمية(قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، قـيم الثقـة، قـيم المشاركة في القرارات، قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم الإبداع)، جاءت بدرجـة مرتفعة، وقد احتّل بعد قيم الشفافية المرتبة الأولى، يلي ذلك بعد قيم الإبـداع، وجاء في المرتبة الثالثة بعد قيم العدالة، وجاء في المرتبة الرابعة بعد قيم الثقة، وجاء في المرتبة الخامسة بعد قيم المشاركة في القرارات، في حين جاء فـي المرتبة السادسة والأخيرة بعد قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس.

ويلاحظ ارتفاع مستوى المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية، وجاء ترتيـب قـيم الشفافية في المرتبة الأولى لوجود فرصة متاحة لدى أعضاء هيئـة التـدريس للتعبير عن أفكارهم المتعلقة بتطوير العمل، ويتوفر في الجامعـات الرسـمية الأردنية أنظمة وتعليمات وقواعد تحكم غالبية جوانب المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس فيها، وتحرص على تطـوير وتحـديث الأنظمـة والتعليمـات المعمول بها باستمرار. تلا ذلك بعد قيم الإبداع وتفسر هذه النتيجـة علـى أن المنظمات الناجحة ومن اجل ضمان بقائها، واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعني ان تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة، بل أن يصبح الابتكار والإبداع والتجديد هي السمات المميزة لأدائها لخـدماتها. وأن الأفراد الذين يتمتعون بتنوع المهارات يتميزون عـن غيـرهم مـن الأفـراد العاديين لان تعدد المهارات بالنسبة للشخص المبدع يعتبر عنصرا هاما بالنسبة لحل المشكلات حيث أن هذه المهارات تتيح للفرد المبدع طرح العديـد مـن الحلول والبدائل بدلا من الاقتصاد وعلى حل واحد للمشكلة التي تواجهه. ومن هنا يمكن القول أن تنوع المهارات تعد من الخصائص الأساسية لدى المبدعين حيث تتيح لهم النظر في حل المشكلات التي تـواجههم مـن زوايـا متعـددة ومستفيدين من هذه المهارات في حلها. يلي ذلك بعـد قـيم العدالـة وإدراك أعضاء هيئة التدريس لقيم العدالة ناتجة عن معرفتهم بالتشريعات والأنظمـة والقوانين المستخدمة في الجامعات وأنها هذه القوانين تطبق على الجميـع دون استثناء. يلي ذلك تركيز أعضاء هيئة التدريس في قيم المشاركة فـي عمليـة

صنع القرارات حتى تتاح لهم فرصة المشاركة بطرح المواد الدراسية وتعديل الخطط الدراسية والمشاركة في عملية صنع القـرارات المتعلقـة بتعيينـات أعضاء هيئة التدريس، وإتاحة فرصة المشاركة في عملية صـنع القـرارات المتعلقة بتقويم أداء زملائي في الكلية. وجاء في المرتبة الأخيرة قيم الاهتمـام بأعضاء هيئة التدريس للتأكيد على ضرورة الاهتمام بعضو هيئة التدريس في موقع العمل وتنميته وتطويره، وتلمس مشكلاته.

واتفقت نتائج هذه مع نتائج دراسة الرشايدة (2004) واتفقت أيضاً مع نتـائج دراسة حمادات(2003) والتي اشارت نتائجها إلى أن درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين عالية، واتفقت أيضاً مع نتـائج دراسة الصمادي(2001) والتي اشارت نتائجها إلى ان اكثر القيم السائدة لـدى المرشدين كانت القيم النظرية تلتها القيم الاجتماعية، واتفقت أيضاً مـع نتـائج دراسة قحطان(2002) والتي اشارت نتائجها إلى أن ممارسة طالبات جامعـة تعز للقيم التربوية كانت إيجابية وبدرجة عالية.

مناقشة السؤال الثاني: ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي ؟

أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتصورات أعضاء هيئة التـدريس فـي الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلـي)، جـاءت بدرجـة مرتفعة، وقد احتّل بعد العلاقة مع المجتمع المحلي المرتبة الأولى، يلي ذلـك بعـد الانضباط، وجاء في المرتبة الثالثة بعد العلاقة مع الرؤساء، وجـاء فـي المرتبـة الرابعة بعد العلاقة مع الزملاء، في حين جاء في المرتبة الخامسة والأخيـرة بعـد إنجاز المهام. وهذا يدل على أن القيم تشكل ضوابط ومعايير واتجاهات تدفع أعضاء هيئة التدريس نحو الاهتمام بتحقيق أهدافهم والوصول إلى درجة عالية مـن الأداء، حيث تدعم القيم الشخصية نحو إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين وتوجهـه نحو التأثير فيهم وحفزهم لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة، فيما توفر القيم الفكريـة

الأساس الذي ينطلق منه عضو هيئة التدريس نحو البحث عن الحقائق واكتـشافها، والأسلوب المنطقي في التحليل والاستنباط وحل المشاكل ، مما يساعده على تحقيـق أهدافه على مستوى التنظيم. لهذا فقد برزت الحاجة لتطوير مهارات أعضاء هيئـة التدريس لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولهذا فإن التطوير المهني يشكل متطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب ينعكس على الأداء، والتطوير المهني ينطلق مـن حصيلة أهداف أساسية تشمل تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعـارف و المهـارات والاتجاهات والقيم. باعتبارهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم.

مناقشة السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مـستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)، للقيم الشخصية والقيم التنظيمية تعزى للمتغيرات الديمغرافيـة لأعضاء هيئة التدريس(الجنس، الجنسية، الكليـة، الرتبـة الأكاديميـة، سـنوات الخبرة)؟

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم الشخصية والقـيم التنظيمية تبعاً لمتغيري(للجنس، الكلية). وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الجنسية) وأن القيم التنظيمية لأعضاء هيئـة التـدريس مـن الجنسية الأردنية أعلى منها لدى الجنسيات الأخرى، وإلى وجود فروق ذات دلالـة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الرتبة الأكاديمية) وأن الفروق لصالح أعـضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك. وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الخبرة) وأن الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس مـن ذوي الخبرة (11سنة فأكثر).

ويمكن تفسير ذلك على أن أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن جنسهم كانت لديهم تصورات إيجابية نحو القيم الشخصية والقيم التنظيمية. وكـذلك تتـأثر القـيم الشخصية والقيم التنظيمية بالجنسية، وفيما يتعلق بأثر الرتبة الأكاديمية فـي القـيم الشخصية والقيم التنظيمية فإن عضو هيئة التدريس الحاصل على رتبة أستاذ أكثـر نضجاً وإلماماً وأكثر وعيا بجوانب العمل، وكلما كانت خبرة عضو هيئة التـدريس عاليةً كان فهم الفرد للعمل عالياً وبالتالي يكون إنجازه عالياً، فكلمـا زادت خبـرة

عضو هيئة التدريس أصبح أكثر اعتماداً على نفسه بخلاف المعينين الجدد.

والتقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الرشايدة (2004) والتـي أشـارت نتائجها إلى وجود اثر ذي دلالة إحصائية يعزى للمتغير المؤهل العلمـي، والخبـرة التعليمية على مجموعة قيم الانتماء والاستقلالية والخيرية لدى المشرفين التربويين، وأختلفت مع نتائج دراسة مارشال(Marshall , 1992) والتي أشارت نتائجها إلى ان قيم العاملين في الادارة تتاثر بالجنس، في حين نتيجة هذه الدراسة تختلف مع دراسة عبد ا (1998) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود علاقة بين الأنمـاط القيميـة السائدة لدى المشرفين التربويين وبين سنوات الخبرة في الأشراف التربوي او التعليم والإدارة. وأختلفت أيضاً مع دراسة جبر (2000) والتي أشارت نتائجها إلى عـدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية في هذه القيم تعزى لمتغير الجنس، في حين اتفقت معها فيما يتعلق بالخبرة، واتفقت أيضاً مع دراسة مـاك يفـوي (McEvoy,2004) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود أثر للجنس، واختلفت معها فيما يتعلق بمتغيـر سنوات الخبرة في درجات تطابق القيم.

مناقشة السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مـستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) للأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافيـة لأعـضاء هيئـة التدريس(الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟

أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(العلاقة مـع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) تبعاً لمتغير (الجنس). وأن العلاقة مع الزملاء لأعضاء هيئة التدريس من الذكور أعلى منها عند الإناث. وان العلاقة مع المجتمـع المحلي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور أعلى منها عند الإناث.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) تبعاً لمتغير (الكلية). وإن الانضباط لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات. وان إنجاز المهام لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية حيث متوسـط إجابـة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية. وان العلاقة مع الزملاء لأعـضاء هيئـة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) تبعاً لمتغير (الكلية). وإن الانضباط لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات. وان إنجاز المهام لأعضاء هيئة التدريس من/ الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية حيث متوسط إجابة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية. وان العلاقة مع الزملاء لأعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية أعلى منها عند الكليات الإنسانية. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) تبعاً لمتغير(الرتبة الأكاديمية) وأن الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ. وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري(الجنسية، والخبرة).

وتفسر هذه النتيجة على أنه كلما حصل عضو هيئة التدريس على رتبة أكبر كلما كانت تصوراتهم أعلى للأداء الوظيفي، بمعنى أنه كلما تقدم الإنسان في العمر يتحسن أدائه، فأصحاب الأعمار المتقدمة كانوا أكثر تصوراً للأداء الوظيفي نتيجة للمناصب الإدارية التي يكونوا قد تقلدوها في الجامعة، وقد تفسر على أنه كلما ارتقى عضو هيئة التدريس في السلم الأكاديمي كلما زادت مشاركتهم وذلك لحكم العمل الإداري الذي يتسلمه. أما بالنسبة للكلية فكانت الفروق لصالح أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية وذلك كونهم يعملون كفريق في معظم الأبحاث والواجبات التي يقومون بها بسبب طبيعة العمل. أما بالنسبة للخبرة لكون لديهم الخبرة الكافية للمشاركة في معظم قرارات أقسامهم واعتبار مرجعية لأعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة. وكذلك يتأثر الأداء الوظيفي بنوع الفرد، إذ يتضح أن الذكور أكثر اطلاعاً على المعلومات الخاصة بالعمل، مما يجعلهم أكثر التزاما بتحقيق رسالة الجامعة، وأخذ مصلحة الجامعة بعين الاعتبار عند اتخاذ أي قرار ولأن صورة الجامعة في المجتمع هي انعكاس لصورة عضو هيئة التدريس فيها، ووجود إنسجام بين أعضاء هيئة التدريس وجامعاتهم، وتوافق في القيم التي يحملونها مع قيم هذه المؤسسات.

مناقشة السؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطيه بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية؟

أشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين القيم الشخصية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، وإلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى$(\alpha \leq 0.05)$ بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، وتفسر هذه النتيجة على أن القيم تؤثر في الإدراك والأداء، فالقيم تلعب دورا هاما كمكونات للنظام المعرفي عند المديرين، والذي يستعملونه لتنظيم أحاسيسهم واتجاهاتهم، واختياراتهم في قضايا معينة. باعتبار أن القيم تؤدي إلى مزيد من الإخلاص والولاء والإتقان وتحسين الأداء وارتفاع الروح المعنوية، وهذه نتيجة منطقية جدا حيث عندما تسود القيم في مكان العمل، فإنها تحقق فاعلية لعضو هيئة التدريس وبالتالي يتحقق أهداف العمل على شكل مخرجات ونتائج، وتأتى القيم لتساعد عضوء هيئة التدريس في تحقيق تلك النتائج بما تشكله من ضوابط وما توفره من معايير لأحكامه وتصرفاته الإدارية، ويدل الارتباط الموجب لكلا للقيم مع الأداء الوظيفي، على رسوخ وانتظام وتناسق هذه القيم كقيم ثابتة، ونتيجة هذه الدراسة تختلف مع ما جاءت به نتائج دراسة(عبد ا ، 2000) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية مجتمعة للمديرين في الجهاز الحكومي القطري والأداء الوظيفي. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة(عبدالستار، 2007) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة بين أنماط القيم السائدة والأداء الوظيفي.

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات

5. 1 الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير إستبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة لقد تم اختيار عينة عشوائية من الجامعات الخاصة بنسبة (50%)، وهي(عمان الأهلية، فيلادلفيا، الإسراء، البتراء، الزيتونة، العلوم التطبيقية، جامعة جرش) وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات(1869)، وقامت الباحثة بتقسيم هذه العينة إلى طبقات حسب الرتبة الأكاديمية، ومن ثم سحب عينة عشوائية طبقية بنسبة(35%) من كل طبقة في كل جامعة وبذلك يكون حجم العينة الكلي(654) عضواً، وتم توزيع الاستبيانات على جميع مفردات العينة، فاسترجعت (591) استبانة، وتم استبعاد (15) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (576) استبانة لتشكل ما نسبته (24%) من مجتمع الدراسة الكلي، وما نسبته(30.82%) من عينة الدراسة الكلية، و(88.1%) من عينة الدراسة الطبقية المختارة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) لتحليل البيانات، واستخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية، وتحليل التباين المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم الشخصية(القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية)، جاءت بدرجة مرتفعة. وأن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للقيم التنظيمية(قيم الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، قيم الثقة، قيم المشاركة في القرارات، قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم الإبداع)، جاءت بدرجة مرتفعة. وأن تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمستوى الأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع

الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي)، جاءت بدرجة مرتفعة.

وخلصت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم الشخصية والقيم التنظيمية تبعاً لمتغيري(للجنس، الكلية). وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الجنسية)، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الرتبة الأكاديمية). وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية تبعاً لمتغير(الخبرة).

وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع المحلي) تبعاً لمتغير (الجنس). وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) تبعاً لمتغير (الكلية). وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي(الانضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الزملاء) تبعاً لمتغير(الرتبة الأكاديمية) وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري(الجنسية، والخبرة). وأشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين القيم الشخصية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية.

5. 2 التوصيات

على ضوء ما تقدم من مناقشة ونتائج توصي الدراسة بما يلي:

1. قيام الجامعات الخاصة بأخذ دورها في الاهتمام بالقيم الاجتماعية والفكرية وتعزيزها لما لها من أثر في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تشجيع مشاركتهم لزملائهم في مناسباتهم، وإقامة الأنشطة واللقاءات ذات الصفة الاجتماعية، وإقامة النوادي وتشجيعهم على المشاركة فيها، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث والتحليل ومحاولة الوصول إلى الحقائق بأسلوب علمي، وإشراكهم في مؤتمرات وحوارات ونقاشات ذات فائدة في إثراء مهاراتهم وقدراتهم.
2. قيام الجامعات الخاصة بأخذ دورها في تعزيز قيم الاهتمام بأعضاء هيئة

التدريسية والعدالة والإبداع والثقة، لما لهذه القيم من أثر في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص، وأهميتها للجامعات الخاصة ككل بما يمكن أن ينعكس عليها نتيجة انتشار هذه القيم فيها من آثار إيجابية عديدة ليس من الصعوبة الاستدلال عليها وذلك من خلال تضمين هذه القيم في تشريعاتها وسياساتها وبرامجها، واستغلال الأنشطة والمناسبات المختلفة لإظهار اهتمامها بهذه القيم، والعمل على تنمية ورعاية القيم التي لم يظهر أثرها بعد .

3. التطوير المهني لأداء أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم بشكل مستمر، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وزيادة اطلاعهم على التطورات في البيئة الخارجية وأساليب العمل الرائدة لمساعدتهم للوصول إلى درجة عالية من الفاعلية، وحفزهم ليكونوا دعاة تغيير في جامعاتهم ، ونشر ورعاية القيم الإيجابية في الجامعة، بما يمتلكونه من أدوار توجيهية من خلال قراراتهم التي يمكن أن تغلّف بإطار أخلاقي، وهذا يتطلب أن تكون سياسات انتقاء المديرين موضوعة وقائمة على أساس الكفاءة.
4. توسيع نطاق الدراسة ليشمل دراسة قيم تنظيمية، واستخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات مثل اسلوب تحليل المحتوى والمقابلة، وذلك من اجل إزالة الغموض عن النظام القيمي للمنظمات الأردنية. وتوسيع نطاق الدراسة ليشمل متغيرات وأبعاد أخرى للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة فيها.
5. نظراً لأهمية القيم، ولصعوبة التحكم فيها وضبطها وتعديلها وتوجيهها بشكل مباشر وذلك لارتباطها بشخصية الفرد وتنشئته الاجتماعية، فمن الضروري أن تأخذ المؤسسات التعليمية دورها في محاولة التركيز على القيم الإيجابية للفرد وصقلها ومحاولة التأثير في القيم السلبية و التقليل من أثرها وذلك من خلال مناهجها وبرامجها التعليمية باعتبار هذه المؤسسات أداة من أدوات التغيير الاجتماعي، على أن تساندها وتكمل رسالتها مؤسسات المجتمع الأخرى بتبني القيم الإيجابية والقيام بممارسات تتفق مع هذه القيم لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق.

المراجع:

أ. المراجع العربية:

الأحمد، خالد(1990): التدريب التربوي لهيئة التدريس الجامعي، **مجلة التربية**، العدد62، ،دمشق: وزارة التربية.

استيتية ،دلال ملحس، وصبحي، تيسير،(2002).دراسة مقارنة بين القيم المعرفية والاجتماعية والثقافية والعلمية والأخلاقية لطلبة جامعة آل البيت والجامعة الأردنية.**مجلة البحوث التربوية**، مجلد 21، ص129-162 .

أفندي ، عطية حسين(2002) ، **الإدارة العامة إطار نظري** – مداخل للتطوير وقضايا هامة في الممارسة ، القاهرة.

إمام، زكريا بشير، (2003)، **مفهوم العدالة بين الفكر الإسلامي والفكر الغربي**، روائع مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أندرسون، جيمس، (1991)، **صنع السياسة العامة**، ترجمة حلمي شحادة يوسف، ط1 ، جامعة الملك سعود، الرياض.

باكال، روبرت (1999). **تقييم الأداء**، ترجمة:موسى يونس، بيت الأفكار الدولية.

البدري، عبد القادر، (2002)، "دوافع العمل وعلاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة بنغازي_ليبيا"، **مجلة الإدارة العامة**، المجلد 42، العدد 2، ص379-429.

برقاوي ، نزيه (1988) " الشفافية في تنفيذ عمليات التخاصية " ، **مجلة أخبار التخاصية** ، مجلد (1) ، عدد (5)، ص57-72.

بلانكارد، كينيث و كونور، مايكل، (2000)، **الأخلاق الحديثة للإدارة(الإدارة بالقيم)**، ط1، ترجمة عدنان سليمان، دار الرضا للنشر، دمشق.

البنوي ، نسرين(2005) ، **اتجاهات المديرين في الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية**، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة إلى كلية إدارة الإعمال، جامعة مؤتة ، الأردن.

التويجر ، أنس(2003)، **القيم الشخصية والتنظيمية وأثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية** ، رسالة ماجستير غير منـشورة ، مقدمـة لقـسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة ، الأردن .

جبر محمد (2000) ، " **القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية فـي محافظـة شمال الضفة** "، رسالة غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

الجراري، عباس،(2001)، "**مفهوم القيم وفلسفتها وإشكالية الواقع والمثـال فـي منظور إسلامي"، في أزمة القيم ودور الأسرة في تطور المجتمع المعاصـر**، أكاديمية المملكة المغربية، الرباط،.

الحجري، حميد بن ناصر بن حمد(2005) **أثـر تفـويض الـسـلطة علـى أداء القـيادات الإدارية في مـراكز الوزارات بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

حسن ، راوية (2001): **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار الجامعية، الإسكندرية.

حمادات، محمد حسن.(2003). **قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمـين فـي المدارس الثانويه العامة في الاردن وعلاقتها بالتزامهم الـوظيفي**، رسـالة دكتوراة غير منشوره، عمان، جامعة عمان العربية.

الحوات، علي(2002): **بناء القدرات البشرية للتعلـيم، ورد فـي تقريـر التنميـة الإنسانية العربية**، المركز القومي للبحوث و الدراسات العلمية، طرابلس.

الحوامدة، نضال والفهداوي، فهمي (2002).أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضـى الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظّفين الحكوميين، **مجلة مؤتـه للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعـة مؤتـة، مجلد (17)،عدد (2)، ص165-200.

الحوامدة، نضال والكساسبة، محمد،(2000)، "أثر الثقة التنظيمية والمـشاركة فـي صنع القرار على رضا أعضاء هيئة التدريس فـي جامعـة مؤتـة: دراسـة ميدانية"، **مجلـة مؤتـة للبحـوث والدراسـات"سلـسلة العلـوم الإنـسانية والاجتماعية**"، مجلد 15، العدد 6، ص141-196.

الحوامده، نضال صالح(2004) "العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالـة نظـام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والـولاء التنظيمـي، والثقة التنظيمية؛ في الوزارات الخدمية الأردنية، **مجلة جامعة الملك سـعود،** م15، العدد1 ، ص61-99.

الحياري ، حسين احمد ،(1999) **ماهية القيم وأنواعها إسـلاميا** ، مـؤتمر القـيم والتربية في عالم متغير، المجلد الاول ، غير منشور ، جامعـة اليرمـوك ، اربد.

الحياوي، موفق(1987): دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي، **مجلـة اتحاد الجامعات العربية**، العدد 22، ص78

الخرابشة ، عبد(1997) ، الشفافية في الخدمة المدنية – تجربة ديـوان المحاسـبة، الأسبوع العلمي الأردني الخامس، **الجمعيـة العلميـة الملكيـة**، مجلـد (2)، ص341-431.

الخزامى، عبد الحكيم. (1999). **تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين**، القاهرة: مكتبة ابن سينا.

الخضرا، بشير؛ وأحمد، مروة؛ وأبو هنطش، أحمـد؛ والظـاهر، جنـان،(1995)، **السلوك التنظيمي**، ط1 ،منشورات جامعة القدس المفتوحة،عمان.

الخلف ، معين محمد طه،(1996).**القيم التربوية الواجب توافرها لدى طلبة كليـات التربية الرياضية من وجهة نظرهم**. رسالة ماجستير غير منـشورة، جامعـة اليرموك، اربد ، الأردن.

خميس ، توفيق محمد أحمـد (1992) ، **تقيـيم الأداء الإداري لمـديري الإدارات المتوسطة بديوان وزارة التربية بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر مـديري العموم بالوزارة ومديري الإدارات أنفسهم**، رسالة ماجستير غيـر منـشورة، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن.

درة، عبد الباري إبراهيم (2003). **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظّمات**، القاهرة، منشورات المنظّمة العربية للتنمية الإدارية.

الدقس ، محمد يوسف(1990) **قيم مديري ومديرات المدارس الاساسية والثانوية في الاردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمرحلة الدراسية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان .

ذياب، فوزية (1996)، **القيم والعادات الاجتماعية**، القاهرة: دار الكتاب العربي.

الرشايدة ، نايل(2004) ، **الإطار القيمي المرجعي للمشرفين التربويين في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن .

زايد ، عادل (1995)، تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، **المجلة العربية للعلوم الإدارية** ، مجلد (2) ، عدد (2)، ص269-298.

الزدجالي، امينة بنت عبد العزيز. (1999). **القيم المؤثرة في السلوك الإدارية لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان .

السالم، مؤيد والرويح، سنان، (1999)، "القيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق"، **مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"**، المجلد 15، العدد 1، ص9-33.

السالم، مؤيد، وصالح، عادل. (2002). **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد.

سباعنة، شوكت،(1999)، **"الثقة بالنفس والنمط القيادي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين"**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.

السبيعي، محمد(1998) "بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر"، **مجلة البحوث التربوية**، مجلد (16).

سنو ، غسان منير ،(1997). **القيم والمجتمع نظم القيم السائدة عن طلبة الدراسات الشرعية في بيروت**، دار صادر للطباعة والنشر (ط1)، بيروت.

الشيخ، سوسن،(1997)، "قيم وسلوك المرؤوسين كمتغير وسـيط بـين قـيم وسـوك الرؤساء والفعالية التنظيمية: بحث ميداني إسلامي، **المجلة العلمية لكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات**، العدد14 ، ص2-84.

صالح، احمد،(2001)، "**بناء منظومة المساءلة الإدارية والمهنية كوسيلة لدعم النزاهـة الإدارية والتنظيمية"، في آفاق جديدة في تقوية النزاهـة والـشفافية والمـساءلة الإدارية: منظور إستراتيجي ومؤسسي**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص390-391.

صالح، سرمد غانم؛ رشيد، أسيل زهير. (2006). **تعزيز الإبداع في التعليم الجـامعي دراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل**، دراسة مقدمة لمؤتمر الإبداع والتحول الإداري والاقتصادي، جامعة اليرموك، ، اربد ،الأردن.

الصمادي، رندة جميل . (2001). **النسق القيمي لدى المرشدين التربويين في عمـان وعلاقته بكفاءتهم في العمل**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنيـة، عمان .

الصمدي، خالد،(2003).مستقبل التربية على القـيم فـي ظـل التحـولات العالميـة المعاصرة، **مجلة البيان**. مجلد (194).

الصيرفي، محمد، (2005)، **السلوك التنظيمي**، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.

الطراونة، تحسين والصرايرة، أكثم،(1998)، "القيم الوظيفية في الخدمة العامة:دراسة ميدانية لموظفي محافظة الكرك"، **مجلة جرش للبحوث والدراسـات**، مجلـد 2، العدد 2، ص145-189.

الطويل ، هاني عبد الرحمن . (1999). **النظم التربوية والقيم**، مؤتمر القيم والتربيـة في علم متغير ، المجلد الثاني ، جامعة اليرموك ، اربد.

عاشور، أحمد صقر (1990). **السلوك الإنساني فـي المنظّمـات** ، الإسـكندرية، دار المعرفة الجامعية.

عبد الحليم أحمد، عبابنة رائد، (2006)، **أهمية التفويض والـشفافية فـي ممارسـة الإبداع الإداري في القطاع العام الأردني من وجهـة نظـر الإدارة الإشـرافية**، دراسة مقدمة لمؤتمر الإبداع و التحول الإداري والاقتصادي، جامعة اليرمـوك،

اربد، الأردن.

عبد الستار، وداد(2007) **الإطار القيمي المرجعي لمديري المدارس وعلاقته بـأدائهم الوظيفي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

عبد الفتاح، اروى حسين سلامة . (2001). **منظومة القيم لـدى مـديري ومعلمـي المدارس الثانوية للذكور والإناث في مديريتي عمان الاولى والثانيـة**، رسـالة ماجستير غير منشورة، ،الجامعة الاردنية ، عمان.

عبد ا ، محمد(2002). اتجاهات موظّفي دولة الإمارات العربية المتّحدة في المستويين الاتحادي والمحلّي نحو نظام تقييم الأداء، **مجلة جامعة الملـك سـعود**، العلـوم الإدارية عدد (1)، مجلد 14 ، ص114-139.

عبد ا ، نجلاء محمود . (2000) . **القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكـومي القطري وعلاقتها بالاداء الوظيفي**، رسالة ماجستير غيـر منـشورة، الجامعـة الاردنية، عمان .

عبد ا ، وجيه ابرهيم . (1998). **القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية وتاثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبـرة للمشرفين**، رسالة غير منشورة، فلسطين، جامعة النجاح.

عبد المحسن، توفيق محمد(2002). **تقييم الأداء ، مداخل جديدة لعـالم جديـد**، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية.

عبد الوهاب، أحمد جاد،(2000) **السلوك التنظيمي: دارسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال**، ط1، دار الوفاء للتوزيع: عمان.

العديلي، ناصر محمد، (1995)، **السلوك الانساني والتنظيمي: منظور كلـي مقـارن**، معهد الإدارة العامة، الرياض.

العضايله، زياد عطاا (2006) **أثر سمات فرق العمل في فاعلية الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

العلاق، بشير (1999)، **أسس الإدارة الحديثة**، ط1، عمـان، دار اليـازوري للنـشر والتوزيع .

العلفي هدى حسن يحيى(2003) **فعالية أداء مديري المدارس العامة بأمانة العاصـمة صنعاء وعلاقته بضغوط العمل**، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الأردنية.

الأردن.
العمايره خالد، أبو غرة محمد(2004) أداء مديري المدارس ومديراتها في منطقتي عين الباشا وجنوب عمان التعليميتين في القيام بأدوارهم المتوقعة من وجهة نظـرهم. **مجلة العلوم التربوية والنفسية،** مجلد3، العدد3.
العميان ، محمود سلمان(2002) ، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،** دار وائـل للطباعة والنشر ، عمان .
العميان، محمود سلمان (2004) . **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمـال،** ط2، دار وائل للنشر، عمان الأردن .
العوائد، مسعود سعيد مسلم (2001) **تقويم أداء القيادات الادارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهمات الموكلة لهم كما يراها العـاملون في تلك المديريات،** رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الأردنية. الأردن.
عواد ،عبد الكريم ، سلامة، صالح، (1995)، **اثر القيم الثقافية للأفـراد والمنظمـات على النمط القيادي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنيـة،** رسـالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان.
العوامله ، نايل ،(1993) منظومة القيم المؤثرة في النظام الإداري، **مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية** ، مجلد (5) ، عدد (2)، ص386- 420
غرايبة، عبدا ،(1992)، "**أثر القيم لدى مديري المدارس الثانويـة الأكاديميـة فـي محافظة اربد على سلوكهم الإداري**"، رسالة ماجستير غير منـشورة، الجامعـة الأردنية.
فرانسيس،ديف وودكوك مايك، (1995)، **القيم التنظيمية،** ترجمـة عبـد الـرحمن ، الهيجان ، مراجعة وحيد الهندي وعامر الـصعيدي ، معهـد الإدارة العامـة ، الرياض.
الفوارعة، عبد الحليم نصار (1991): **التطوير المهني لأعضاء هيئة التـدريس فـي كليات المجتمع في الأردن،** رسالة ماجستير غير منـشورة ، عمـان: الجامعـة الأردنية.
قحطان، فائزة عبدا ،(2002).**القيم التربوية لدى طالبات جامعة تعز في الجمهورية اليمنية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

القريوتي ، محمد قاسم ، (2000) : **السلوك التنظيمي – دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة** ، الطبعة الثالثة ، الإصدار الأول، الشروق للدعاية والإعلان والتسويق ، عمان .

القواسمة، فريد محمد (2003) **تقويم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة من قبل المعلمين في المدارس الابتدائية والإعدادية في مملكة البحرين،** رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الأردنية. الأردن.

الكفاوين، منال (2005) ،**العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي ودرجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار في الجامعات الرسمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

كنعان، نواف، (2003)، **اتخاذ القرارات الإدارية (بين النظرية والتطبيق) ط1،** الإصدار السادس، دار الثقافة للنشر والتوزيع .

اللوزي، موسى، (2000)، **التنمية الإدارية**، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.

محارمة، ثامر،(2000)، "مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية:دراسة ميدانية"، **مجلة الإدارة العامة**، المجلد، 40 العدد 2، ص319-343.

محمد أحمد خياط. (2001) . **المبادئ والقيم في التربية الاسلامية**، مركز البحوث التربوية والنفسية ، مكة المكرمة.

مخيمر ، عبد العزيز جميل و آخرون(2000) ، **قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية** ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.

المطارنة، شيرين(2006) **اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية في إقليم جنوب الأردن،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المعايطة ، ايمان(2005) ، **الانسجام بين القيم البيروقراطية والقيم الاجتماعية وأثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الوزارات الأردنية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة لقسم الإدارة العامة ، جامعة مؤتة ، الأردن.

المعايطة، خليل عبدالرحمن (2000)، **علم النفس الاجتماعي**، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

المغربي، كامل محمد،(1993)،**السلوك التنظيمي، مفـاهيم وأسـس سـلوك الفـرد والجماعة في التنظيم،** دار الفكر، عمان.

مقدم، عبد الحفيظ،(1994)، "علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مـع الاتجاهـات والسلوك"، **مجلة العلوم الاجتماعية**، مجلد 22، ع2/1 ، ص145-180.

النبهان، محمد، (2001)، "**أثر القيم الدينية في اسـتقرار الأسـرة فـي المجتمعـات الإسلامية"، في أزمة القيم ودور الأسرة في تطور المجتمع المعاصر،** أكاديميـة المملكة المغربية، الرباط،.

النوري، قيس، (1999)، **السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية،** ط1، مؤسسة حمـادة للخدمات والدراسات الجامعية، اربد.

الهيتي ، صلاح (2004)، " تأثر الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العـاملين : دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبدا الثاني الصناعية " **المجلة الأردنية لإدارة الإعمال** ، مجلد1 ، عدد1، ص26.

الهيتي، خالد. (2000). **إدارة الموارد البشرية: مدخل اسـتراتيجي** ط1، عمـان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

وحيد، أحمد عبداللطيف (2001)، **علم النفس الاجتماعي،** عمان: دار المسيرة للنـشر والتوزيع.

ب. المراجع الأجنبية:

Alutto, J.(1986),.**Job and Organization Questionnaire**, (Buffalo, State University of New York, PP15 – 25,

Bavon, Aloysuis (1995). Innovations in Performance Measurement System: A Comparative Perspective. **International Journal of Public Administration**, Vol.(18) No(2&3).

Blase, J. (1993), "The micropolitics of effective school-based leadership: teachers' perspectives", **Educational Administration Quarterly**, Vol. 29 pp.142-63.

Byer. N. and Weston. R. (2004) **Measuring the Progress of Industry Teams in Mech Engs**. Vol. 218 pp 1433-1452.

Carl, Bradley Robert., (2004). **Michigan educational policy and values: Instrumental values and the formation of charter school policy**, P. (285), perlstadt, Harry, AAT3158924 [avaukabke ib L www].proquest.umi.com, 7/6/2006 .

Conklin, N. L., Jones, J. M., & Safrit, R. D. (1992). **Organizational values of Ohio Cooperative Extension Service Employees. Proceedings of the International Symposium for Agricultural and Extension Education**. Columbus,Ohio.

Dessler, G. (1986). **Organization Theory: Intrgrating Structure and behavior**. Englewood cliffs ,NJ: prentice -Hall, Inc.

Durham, C.C., Knight, D., Locke, E.A. (1997), "Effects of leader role, team-set goal difficulty, efficacy, and tactics on team effectiveness", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 72 pp.203-31.

Errol E. Joseph, Bruce E. Winston (2005) A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust, Leadership & **Organization Development Journal**, Volume: 26 Issue: 1 Page: 6 - 22

Gill, Harjinder Kaur .(2000) . **The relation between Values and Organizational. Commitments**: Multi dimensional perspective.

Graham Dietz, Deanne N. Den Hartog (2006) Measuring trust inside **organizations, Personnel Review**, Volume: 35 Issue: 5 Page: 557 – 588.

Inglelhart , Roland (2000), "**Globalization and Postmodern Values** " Washington , Survey .

Keast, David Alexander,(1995)" **The Decision Making and Values of presidents in public College**, University of Alberta , Canada, PP. 293.

Kennedy,Jeffrey.C (1995). Empowering Employees through the Performance Appraisal. **Harvard Business Review** Vol. (41) No (6) P.793-811.

Kreither, Robert, and Kinicki, Angelo,(1992) **Organizational Behavior**, 2nd Edtion , Homewood : Irwin .

Kreitner R & Kinichia A & Cole. N (2003) **Fundamentals of Organizational Behavior**, First Canadian Edition McGraw Hill Higher Education .

Marialisa, Torres,(1994). The effect of values, Conccpts, and beliefs in the interpersonal action of public school principles. **Dissertation abstract international**, Vol.55,N61447.

Marshll,Catharine. (1992). School Administrators Values A focus on Atypical, **Educational Administration quarterly**, Vol,28,No,3.

McEvoy, Jacqueline.(2004). **Person-organization values congruence and the work commitment of high-school principals**, P . (138), Bloch, Deborah AAT3156113 ,[available on: www.] proques.umi.com ,7/6/2006 .

Megan Tschannen-Moran, ; Wayne Hoy,(1998) Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. **Journal of Educational Administration**, v36 n3-4 p334-52.

Mintzberg, H. (1979). The Structuring of **Organizations Englewood Cliffs**, N.J.: prentice-Hall, Inc.

Montes, Fco, Moreno Antonia and Morales . V (2004) Influence of Support Leadership and Teamwork Cohesion on Organizational learning Innovation and Performance: **An empirical Examination, Technonation** , Vol 25. No 2 pp 1109-1172.

Moran Tschannen, M & Hoy, W.K.,. (2003). **The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The Omnibus T-Scale**. In W.K. Hoy & C.G. Miskel (Eds.), Studies in leading and organizing schools (pp. 181–208). Greenwich, CT: Information Age.

Narayanan, Veekay , and Nath, Raghw(1993), **Organization Theory**, Home Wood , III: Irwin.

Organ , D.W (1995) The Motivational Basis of Organizational Citizen Ship in B. M . Staw and LL . Cummings **(E ds) Research in Organizational Behavior** , vol (12), PP. 43-72 .

Robbins, Stephins(2001), **Organization Theory : Structure , Design and Applications** , 3rd Edition , Engle wood Cliffs: New Jersey : Prentice – Hall , Inc, P . 439 –440.

Robey Daniel ,(1991) **Designing Organizations** , 3rd Ed, Home Wood , III: Irwin.

Seers, A. (1989), "Team-member exchange quality: a new construct for role-**making research", Organizational** Behavior and Human Decision Processes, 118-35, Vol. 43.

Shan-Kou Chiu, (2005)The linkage of job performance to goal setting, work motivation, team building, and organizational commitment in the high-tech industry in Taiwan (China) **Journal of Management Development**, Jun 2003 Volume: 22 Issue: 5 Page: 426 - 442

Smith, N (1994), “Work Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence from the UK,” **Human Relations**, 43 (6), 665-698.

Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. **Teaching and Teacher Education**, 16, 649-659.

Swell Craham (2005). Doing what Comes Naturally? Why We Need a Practical Ethics of Teamwork, **The International Journal of Human Resources Management** . Vol (16). No pp202-220.

Taylor, M. Susan, Kay B. Tracy, Monika K. Renard, J . Kline Harrison and Stephen J. Caroll (1995). Due Process in Performance Appraisal: A Quasi Experiment in Procedural Justice. **Administrative Science Quarterly**, Vol. (40) No. (3).

Tyler Tom R. (2003)Trust within organizations, **Personnel Review** , Volume: 32 Issue: 5 Page: 556 – 568

Ubom, I. U. (2001). **Value orientations, needs satisfaction and job performance of public servants in Akwa Ibom State**. Unpublished thesis , A Ph. D. dissertation, University of Calabar, Calabar – Nigeria.

Whitener, Ellen & Brodt, Susan Van, (1998)," Managers As Initiators Of Trust", **Academy Of Management Review** , Vol.23, No.3, PP. 513-531.

Zahavy Drach, A. (2004). Towards a multidimensional construct of social support: Implications of provider's self-reliance and request's characteristics. **Journal of Applied Social Psychology**, 34(7),1395-1420.

الملحق (أ)

استبانة قبل التحكيم

بسم ا الرحمن الرحيم

حضرة الدكتور .... المحترم

السلام عليكم ورحمة ا وبركاته،،،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان (**أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة**) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية. – جامعة مؤتة-

ولأغراض هذه الدراسة فقد قامت الباحثة بتطوير الاستبانة المرفقة المكونة من ثلاثة أقسام:

القسم الأول : يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخبرة ، الجنسية).

القسم الثاني : يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغير المستقل الأول القيم الشخصية(القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية).

المتغير المستقل الثاني القيم التنظيمية (قيم الاهتمام باعضاء هيئة التدريس، قيم الثقة، قيم المشاركة في القرارات، قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم الإبداع).

القسم الثالث : يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغير التابع: الأداء الوظيفي(الأنضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء).

علماً بأن الإجابة على فقرات الاستبانة ستكون وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي على النحو الآتي :

تنطبق دائماً	تنطبق غالبا	تنطبق إحياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق إطلاقاً
5	4	3	2	1

وقد قامت الباحثة ببناء وتطوير استبانة خاصة بهذه الدراسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالموضوع.

وبما أنكم المختصين والمهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولى راجيةً منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث :

1- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، وملاءمتها لموضوع الدراسة.
2- شمولية المجال الواحد، ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.
3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.
4- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى .

هذا وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الفعال في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة، لذا فالباحثة ترجو إبداء رأيكم في كل فقرة من فقرات الأداة وذلك بوضع إشارة (×) في الحقل الذي ترونه مناسباً وتدوين ملاحظاتكم (حذف، إضافة، تعديل، دمج، إعادة صياغة) ودرجة موافقتكم على فقرات الأداة.

شاكرةً لكم تعاونكم مع وافر احترامي وتقديري واعترافي بعزيز علمكم.

الباحثه

رائده موافي

القسم الأول: يرجى وضع إشارة (X) أمام رمز الإجابة التي تنطبق عليك.

ضع إشارة (/) في المكان الموافق لإجابتك :

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- الكلية : إنسانية ☐ علمية ☐

3- الجنسية : أردنية ☐ غير أردنية ☐

4- الرتبة الأكاديمية أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐

أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐

5- سنوات الخبرة : 5 سنة فأقل ☐ 6-10 سنة ☐

11-15 سنة ☐ 16 سنة فأكثر ☐

القسم الثاني: يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغير المستقل: القيم الشخصية(القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية).

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	القيم الفكرية							
.1	أميل إلى اكتساب المعرفة العلمية من خلال القراءة.							
.2	أتابع أخبار الاختراعات التي تخص عملي.							
.3	أتمتع بمعرفة أفكار جديدة في مجال تخصصي.							
.4	لدي الرغبة المستمرة في البحث عن الحقيقة في مجال تخصصي.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	القيم الاقتصادية							
.5	أتابع الأخبار الاقتصادية في وسائل الإعلام المختلفة.							
.6	أفضل الأعمال ذات الطبيعة المالية.							
.7	أرغب بالعمل الإضافي في وزارتي .							
.8	أهتم بالمكافآت المادية أكثر من المكافآت الأخرى .							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	القيم الجمالية							
.9	أفضل وجود حديقة منزلية في المنزل الذي اقطنه.							

.10	أستمتع بزيارة المواقع السياحية كلما سنحت لي الفرصة بذلك.							
.11	أقوم بمتابعة المهرجانات الفنية التي تقام في المملكة.							
.12	أستمتع بمطالعة المجلات الفنية.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	**غير مناسبة**	**واضحة**	**غير واضحة**	**منتمية**	**غير منتمية**	
	القيم الاجتماعية							
.13	أحرص على تبادل الزيارات مع الأصدقاء كلما سنحت الفرصة بذلك.							
.14	أشارك في الأنشطة التطوعية في المجتمع المحيط.							
.15	أؤيد التوجهات بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة.							
.16	أقف إلى جانب معارفي في مناسبتهم المختلفة.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	**غير مناسبة**	**واضحة**	**غير واضحة**	**منتمية**	**غير منتمية**	
	القيم الدينية							
.17	أحرص على أداء الشعائر الدينية في أوقاتها.							
.18	أعتقد بأن الاهتمام بتدريس العلوم الدينية أساس تقدم الأمة.							
.19	أحرص على أن يكون صديقي ملتزم دينيا.							
.20	اؤمن بضرورة العمل بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.							

القسم الثالث: يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغير المستقل: القيم التنظيمية (قيم الاهتمام باعضاء هيئة التدريس، قيم الثقة، قيم المشاركة في القرارات، قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم الإبداع).

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم الاهتمام باعضاء هيئة التدريس							
.21	يجري التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بكل احترام							
.22	يهتم الرؤساء في جامعتي بإقامة علاقات طيبة مع أعضاء هيئة التدريس.							
.23	هناك اهتمام من قبل جامعتي بمشاكل أعضاء هيئة التدريس.							
.24	يشارك أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بعضهم البعض في مناسبتهم الاجتماعية.							
.25	هناك اهتمام في جامعتي بمشاعر العاملين.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم الثقة							
.26	يلتزم الرؤساء في جامعتي بالوفاء بوعودهم تجاه عضو هيئة التدريس.							
.27	يقوم الرؤساء في جامعتي بتوجيه النقد لعضو هيئة التدريس المقصر في عمله.							
.28	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء أدائي لعملي.							
.29	لدى جامعتي القدرة على مواجهة المشاكل التي تواجهها.							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
.30	يشارك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات من خلال اشتراكهم في الاجتماعات الدورية.							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم المشاركة في القرارات							
.31	تصنع القرارات الإدارية في جامعتي بشكل جماعي من قبل المعنيين.							
.32	يوضح الرؤساء في جامعتي تفاصيل العمل قبل اتخاذ القرارات.							
.33	يقوم الرؤساء في جامعتي بتفويض جزء من صلاحياتهم.							
.34	هناك اهتمام بآراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لتطوير العمل.							
.35	تسود روح التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس.							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم العدالة							
.36	يجري العمل في جامعتي وفق إجراءات واضحة.							
.37	تطبق التشريعات في جامعتي على الجميع دون استثناء.							
.38	يتم معاملة أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بدون تمييز.							
.39	يتم مكافأة أعضاء هيئة التدريس في جامعتي على إنجازاتهم بدون تمييز.							
.40	يجري العمل في جامعتي بموجب تشريعات واضحة .							
.41	تنتهج جامعتي سياسة الباب المفتوح في تعاملها مع المراجعين.							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم الشفافية							
.42	تخضع الممارسات الإدارية في جامعتي للرقابة من قبل أجهـزة الرقابـة المختلفة.							
.43	يوجد في جامعتي دليل لسير إجراءات العمل.							
.44	المعلومات في جامعتي في متناول الجميع.							
.45	يميل أعضاء هيئة التدريس في جامعتي لطرح أفكـار جديـدة لتطـوير العمل.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	قيم الإبداع							
.46	تقوم جامعتي بتبني أفكار أعضاء هيئة التدريس الجديدة .							
.47	يجري تشجيع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي على أداء العمل بطـرق غير تقليدية.							
.48	لدى جامعتي القدرة على مواجهة المواقف الطارئة في العمل.							
.49	تتكيف جامعتي مع تغيرات البيئة الخارجية.							
.50	تواكب جامعتي التطورات بتغيير أساليب العمل.							

القسم الرابع: يتعلق بالفقرات التي تقيس المتغير التابع: الأداء الوظيفي(الأنضباط، إنجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء).

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	الانضباط							
.51	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي							
.52	يتوفر لدى جامعتي وصف مكتوب ويحدد بوضوح الواجبات والمسؤوليات							
.53	تُطور جامعتي الأنظمة والتعليمات المعمول بها باستمرار							
.54	تتابع الإدارة في جامعتي بـصورة مباشـرة مـدى الالتـزام بالأنظمـة والتعليمات							
.55	يتوفر في جامعتي أنظمة وتعليمات وقواعد تحكم أغلب جوانب مهام عملي							
.56	تعاقب جامعتي الذي يخاف الأنظمة والتعليمات							
.57	التزم بأساليب العمل المقررة في أداء عملي.							
.58	أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة في جامعتي							
الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	انجاز المهام							
.59	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القـرارات المتعلقـة بتعيينـات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.							
.60	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القـرارات المتعلقـة بترقيـات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.							

.61	إن آلية العمل المتبعة في قسمي تتيح لي فرصة المشاركة في عملية إعداد الموازنة السنوية للقسم.							
.62	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بطرح المواد الدراسية على الفصول المختلفة في قسمي.							
.63	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية في قسمي.							
.64	لدي الرغبة بالمشاركة في عملية صنع القرارات المتعلقة بتعيينات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.							
.65	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً في جامعتي							
.66	أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني.							
.67	نوعية العمل الذي أنجزه وفق ما هو مخطط.							
.68	احتاج لرؤسائي لإرشادي بكيفية إنجاز العمل.							
.69	أشعر بأن كميات العمل التي أنجزها تتناسب مع المعايير الموضوعية.							
.70	اتلقى بانتظام معلومات مرتدة من رئيسي حول العمل الذي أقوم به.							
الرقم	**الفقرات**	**مناسبة الفقرة**		**وضوح الصياغة**		**انتماء الفقرة للمجال**		**التعديل**
		مناسبة	**غير مناسبة**	**واضحة**	**غير واضحة**	**منتمية**	**غير منتمية**	
	العلاقة مع الرؤساء							
.71	يعمل رئيسي على توفير المناخ الذي يشجع على تحسين الأداء في الجامعة							
.72	يؤيد رئيسي تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتحسين الأداء في الجامعة							

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة للمجال		التعديل
.73	يسمح رئيسي في تبني حلول غير مألوفة عند التعامل مع مـشكلات العمل							
.74	هنالك تبادل للمعلومات بين الرؤساء وأعضاء هيئة التـدريس فيمـا يتعلق بحيثيات العمل في الجامعة .							
.75	يتبع رئيسي الأسلوب النمطي في اتخاذ قراراته الإدارية .							
.76	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في الجامعة بالثقة و بالاحترام المتبادل.							
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	العلاقة مع الزملاء							
.77	يساعد الجو السائد في العمل على توليد أفكار جديدة ويعمـل علـى تحفيزها.							
.78	يحدد زملائي دور كل واحد منا في المجموعة التى ينتمي اليها فـي مجال العمل .							
.79	تسود علاقة الثقة والاحترام والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.							
.80	يؤمن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأهمية العمل الجماعي .							
.81	علاقتي بزملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة.							

الملحق (ب)

استبانة بعد التحكيم

بسم ا الرحمن الرحيم

الفاضل/ الفاضلة: حضرة عضو هيئة التدريس.....

صممت هذه الاستبانة للتعرف على" **أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة**" ، لذا أرجو التكرم بالاجابة على فقرات هذه الاستبانة بموضوعية ودقة، شاكرةً لكم تعاونكم ومؤكدةً لكم بأن المعلومات التي تقدمونها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الشكر والاحترام

الباحثة

رائدة موافي

القسم الأول: يرجى وضع إشارة (X) أمام رمز الإجابة التي تنطبق عليك.

ضع إشارة (/) في المكان الموافق لإجابتك :

1- النوع الاجتماعي :	ذكر	☐	أنثى	☐
2- الكلية :	إنسانية	☐	علمية	☐
3- الجنسية :	أردنية	☐	أخرى	☐
4- الرتبة الأكاديمية	أستاذ	☐	أستاذ مشارك	☐
	أستاذ مساعد	☐	محاضر/ مدرس	☐
5- سنوات الخبرة :	5 سنوات فأقل	☐	6-10 سنوات	☐
	11 سنة فأكثر	☐		

الجزء الثاني: يرجى وضع إشارة (×) في المربع الذي يوافق خياركم مع العلم بأن تنطبق دائماً تعني (5)درجات وصولاً إلى لا تنطبق أبدا وتعني درجة واحدة.

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
.1	أميل إلى اكتساب المعرفة العلمية من خلال القراءة.					
.2	أتابع ما هو جديد في تخصصي .					
.3	لدي الرغبة المستمرة في البحث عن الحقيقة في مجـال تخصصي .					
	القيم الاقتصادية					
.4	أتابع الأخبار الاقتصادية في وسائل الإعلام المختلفة.					
.5	أفضل الأعمال ذات الطبيعة المالية.					
.6	أهتم بالمكافآت المادية أكثر من المكافآت المعنوية .					
	القيم الجمالية					
.7	أفضل وجود حديقة منزلية في المنزل الذي اقطنه.					
.8	أستمتع بزيارة المواقع السياحية كلما سنحت لي الفرصة بذلك.					
.9	أرغب في حضور المعارض الفنية.					
	القيم الاجتماعية					
.10	أشارك في الأنشطة التطوعية في المجتمع المحيط.					
.11	أؤيد التوجهات بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة.					
.12	اشارك معارفي في المناسبات الاجتماعية.					
	القيم الدينية					
.13	أعتقد بأن تدريس العلوم الدينية أساس تقدم الأمة.					
.14	أحرص على أن يكون صديقي ملتزم دينيا.					
.15	لدي شعور باحترام الأديان الأخرى.					
.16	أحترم حق الآخرين في ممارسة أديانهم.					
	قيم الاهتمام باعضاء هيئة التدريس					
.17	يجري التعامل مع أعضاء هيئة التدريس فـي جـامعتي بكل احترام					
.18	هناك اهتمام من قبل جامعتي بمـشاكل أعـضاء هيئـة التدريس					
	قيم الثقة					
.19	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء أدائي لعملي.					

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
20.	أشعر بالثقة في القرارات التي تتخذ في الاجتماعات الدورية للقسم .					
	قيم المشاركة في القرارات					
21.	يوضح الرؤساء في جامعتي تفاصيل العمل قبـل اتخـاذ القرارات.					
22.	تسود روح التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس.					
23.	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صـنع القـرارات المتعلقة بتعيينات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.					
24.	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صـنع القـرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية في قسمي .					
	قيم العدالة					
25.	تطبق التشريعات في جامعتي على الجميع دون استثناء.					
26.	يجري العمل في جامعتي بموجب تشريعات واضحة .					
27.	تنتهج جامعتي سياسة الباب المفتوح فـي تعاملهـا مـع المراجعين.					
	قيم الشفافية					
28.	تخضع الممارسات الإدارية في جامعتي للرقابة من قبل أجهزة الرقابة المختلفة.					
29.	يوجد في جامعتي دليل لسير إجراءات العمل.					
30.	تتاح الفرصة لاعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم المتعلقـة بتطوير العمل .					
	قيم الإبداع					
31.	تقوم جامعتي بتبني أفكار أعضاء هيئة التدريس الجديدة .					
32.	لدى جامعتي القدرة على مواجهة المواقف الطارئة فـي العمل.					
33.	تتكيف جامعتي مع تغيرات البيئة الخارجية.					
	الانضباط					
34.	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي بدقة .					
35.	التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها .					
36.	أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة في جامعتي.					
37.	أتقيد بالساعات المكتبية المعلنة للطلبة .					

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
38.	ألتزم بمضمون الخطة الدراسية للمادة .					
	انجاز المهام					
39.	تُسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات .					
40.	أسعى الى الاطلاع على الادبيات المرتبطة بمجالات تخصصي .					
41.	ينصف العمل الذي أمارسه بالدقة .					
42.	إذا طُلب مني أعمال اضافية فإني أقول بانجازها .					
43.	أشعر بالسعادة عندما أنجز عملاً مهماً في جامعتي .					
44.	بشكل عام أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني .					
	العلاقة مع الرؤساء					
45.	هنالك تعاون متبادل بيني وبين رئيس القسم في المعلومات المتعلقة بالعمل في الجامعة .					
46.	يتبع رئيسي الأسلوب الروتيني في اتخاذ قراراته الإدارية .					
47.	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في جامعتي بالثقة و بالاحترام المتبادل.					
	العلاقة مع الزملاء					
48.	علاقتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة .					
49.	يلتزم كل زميل وفق الدور الذي أنيط به في المجموعة .					
50.	أشارك زملائي في انجاز المهام الموكلة اليهم ..					
	العلاقة مع المجتمع المحلي					
51.	أحرص على أن اشارك في اللجان والندوات التي تهتم بالمجتمع المحلي .					
52.	أحرص على استقبال ضيوفي (زواري) من المجتمع المحلي.					
53.	أراعي الأعراف والتقاليد الاجتماعية في التعامل مع المجتمع المحلي ..					
54.	أحاول قدر الاستطاعة تقديم خدمات للآخرين .					

الملحق (ج)

أداة الدراسة

بسم ا الرحمن الرحيم

الفاضل/ الفاضلة: حضرة عضو هيئة التدريس.....

صممت هذه الاستبانة للتعرف على" **أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة**" ، لذا أرجو التكرم بالاجابة على فقرات هذه الاستبانة بموضوعية ودقة، شاكرةً لكم تعاونكم ومؤكدةً لكم بأن المعلومات التي تقدمونها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الشكر والاحترام

الباحثة

رائدة موافي

القسم الأول: يرجى وضع إشارة (X) أمام رمز الإجابة التي تنطبق عليك.

ضع إشارة (/) في المكان الموافق لإجابتك :

1- النوع الاجتماعي :	ذكر	☐	أنثى	☐
2- الكلية :	إنسانية	☐	علمية	☐
3- الجنسية :	أردنية	☐	أخرى	☐
4- الرتبة الأكاديمية	أستاذ	☐	أستاذ مشارك	☐
	أستاذ مساعد	☐	محاضر/ مدرس	☐
5- سنوات الخبرة :	5 سنوات فأقل	☐	6-10 سنوات	☐
	11 سنة فأكثر	☐		

الجزء الثاني: يرجى وضع إشارة (×) في المربع الذي يوافق خياركم مع العلم بـأن تنطبـق دائماً تعني (5)درجات وصولاً إلى لا تنطبق أبدا وتعني درجة واحدة.

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
.1	أميل إلى اكتساب المعرفة العلمية من خلال القراءة.					
.2	أتابع ما هو جديد في تخصصي .					
.3	لدي الرغبة المستمرة في البحث عن الحقيقة في مجـال تخصصي .					
.4	أتابع الأخبار الاقتصادية في وسائل الإعلام المختلفة.					
.5	أفضل الأعمال ذات الطبيعة المالية.					
.6	أهتم بالمكافآت المادية أكثر من المكافآت المعنوية .					
.7	أفضل وجود حديقة منزلية في المنزل الذي اقطنه.					
.8	أستمتع بزيارة المواقع السياحية كلما سنحت لي الفرصة بذاك.					
.9	أرغب في حضور المعارض الفنية.					
.10	أشارك في الأنشطة التطوعية في المجتمع المحيط.					
.11	أؤيد التوجهات بتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة.					
.12	اشارك معارفي في المناسبات الاجتماعية.					
.13	أعتقد بأن تدريس العلوم الدينية أساس تقدم الأمة.					
.14	أحرص على أن يكون صديقي ملتزم دينيا.					
.15	لدي شعور باحترام الأديان الأخرى.					
.16	أحترم حق الآخرين في ممارسة أديانهم.					
.17	يجري التعامل مع أعضاء هيئة التدريس فـي جـامعتي بكل احترام					
.18	هناك اهتمام من قبل جامعتي بمـشاكل أعـضاء هيئـة التدريس					
.19	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء أدائي لعملي.					
.20	أشعر بالثقة في القرارات التي تتخذ في الاجتماعات الدورية للقسم .					
.21	يوضح الرؤساء في جامعتي تفاصيل العمل قبـل اتخـاذ القرارات.					
.22	تسود روح التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس.					
.23	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صـنع القـرارات المتعلقة بتعيينات أعضاء هيئة التدريس في قسمي.					

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
.24	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صـنع القـرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية في قسمي .					
.25	تطبق التشريعات في جامعتي على الجميع دون استثناء.					
.26	يجري العمل في جامعتي بموجب تشريعات واضحة .					
.27	تنتهج جامعتي سياسة الباب المفتوح فـي تعاملهـا مـع المراجعين.					
.28	تخضع الممارسات الإدارية في جامعتي للرقابة من قبل أجهزة الرقابة المختلفة.					
.29	يوجد في جامعتي دليل لسير إجراءات العمل.					
.30	تتاح الفرصة لاعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم المتعلقـة بتطوير العمل .					
.31	تقوم جامعتي بتبني أفكار أعضاء هيئة التدريس الجديدة .					
.32	لدى جامعتي القدرة على مواجهة المواقف الطارئة فـي العمل.					
.33	تتكيف جامعتي مع تغيرات البيئة الخارجية.					
.34	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي بدقة .					
.35	التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها .					
.36	أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة في جامعتي.					
.37	أتقيد بالساعات المكتبية المعلنة للطلبة .					
.38	ألتزم بمضمون الخطة الدراسية للمادة .					
.39	تُسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات .					
.40	أسعى الى الاطلاع على الادبيات المرتبطـة بمجـالات تخصصي .					
.41	ينصف العمل الذي أمارسه بالدقة .					
.42	إذا طُلب مني أعمال اضافية فإنني أقول بانجازها .					
.43	أشعر بالسعادة عندما أنجز عملاً مهماً في جامعتي .					
.44	بشكل عام أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني .					
.45	هناك تعاون متبادل بيني وبين رئيس القـسم فـي المعلومات المتعلقة بالعمل في الجامعة .					
.46	يتبع رئيسي الأسلوب الروتيني في اتخاذ قراراتـه الإدارية .					
.47	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في جـامعتي بالثقة و بالاحترام المتبادل.					

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
48.	علاقتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة .					
49.	يلتزم كل زميل وفق الدور الـذي أنـيط بـه فـي المجموعة .					
50.	أشارك زملائي في انجاز المهام الموكلة اليهم ..					
51.	أحرص على أن اشارك في اللجان والندوات التـي تهتم بالمجتمع المحلي .					
52.	أحرص على اسـتقبال ضـيوفي (زواري) مـن المجتمع المحلي.					
53.	أراعي الأعراف والتقاليد الاجتماعية في التعامل مع المجتمع المحلي ..					
54.	أحاول قدر الاستطاعة تقديم خدمات للآخرين .					

الملحق (د)

قائمة بأسماء المحكمين

قائمة بأسماء المحكمين

.1	الدكتور محمد عواد	جامعة مؤتة
.2	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	الجامعة الأردنية
.3	الدكتور سلامة طناش	الجامعة الأردنية
.4	الدكتور علي الزعبي	جامعة مؤتة
.5	الدكتور حسين أبو رياش	جامعة الإسراء
.6	الدكتور نزار حمدون	الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية
.7	عمر الهويمل	جامعة مؤتة
.8	الدكتورة رولا الضامن	جامعة الإسراء
.9	الدكتور محمد الحراحشة	جامعة آل البيت
.10	الدكتور فيصل عبابنة	جامعة الحسين / معان
.11	الدكتور محمد أمين القضاة	جامعة مؤتة